

2. I RISULTATI DELL'INDAGINE SU CAMPIONI REGIONALI

Nell'ambito dell'indagine presentata in questo rapporto si vogliono descrivere quattro casi regionali di esperienza sui voucher: Regione Emilia-Romagna, Regione Umbria, Regione Marche, Provincia Autonoma di Bolzano.

I quattro casi territoriali, come detto nella nota metodologica riportata in allegato, sono frutto di una scelta dovuta alla disponibilità dei dati relativi ai destinatari da sottoporre ad intervista.

A questo proposito, per le caratteristiche strutturali dei campioni regionali – benché si sia provveduto a selezionare i campioni teorici in base alle stesse variabili di stratificazione, ovvero genere, età e canale di finanziamento del voucher – non si è potuto operare un confronto territoriale fra le diverse esperienze regionali.

Oltre che alle dovute cautele, necessarie quando si confrontano contesti locali differentemente contraddistinti da peculiarità socio-demografiche (quali struttura della popolazione, caratteristiche del mercato del lavoro etc.) o da contesti di applicazione specifici di intervento delle politiche, si è, in questo caso, presentata una difficoltà comparativa determinata dalla non sempre corretta corrispondenza dei campioni rilevati con i campioni teorici (a questo proposito si rimanda alla sezione metodologica).

A causa di queste incongruenze è apparso opportuno non operare raffronti devianti che potrebbero condurre a conclusioni non coerenti con il reale contesto territoriale di riferimento.

Si è però deciso, al fine di arricchire la conoscenza dello strumento oggetto di indagine, nonché la sua incisività a livello locale, di presentare alcuni dati di raffronto con altri strumenti simili avvenuti negli stessi contesti territoriali.

Per cui non si avranno dei fuorvianti paralleli fra regioni differenti e contesti locali diversificati, bensì, la contestualizzazione dello strumento nella sua aree di pertinenza, rispetto, inoltre, ai target privilegiati nello specifico ambito locale, così come i policy maker lo hanno concepito nell'insieme di un sistema integrato con altri strumenti di sviluppo locale e del mercato del lavoro.

A – REGIONE EMILIA ROMAGNA

1. L'UNIVERSO

In questa prima parte si presentano, in sintesi, le caratteristiche dell'universo dei fruitori di voucher nel periodo compreso tra il 2002 ed il 2004 in Emilia-Romagna, mentre si rimanda all'allegato per la descrizione della metodologia di individuazione del campione teorico e del campione rilevato.

La Regione Emilia-Romagna, tramite il servizio Formazione istruzione e Lavoro, ha fornito la banca-dati relativa agli utilizzatori dello strumento voucher finanziato sia tramite FSE (C4; D1; E1) sia tramite normativa nazionale (Legge 236/93 e Legge 53/00); i soggetti presenti nella banca-dati sono distinti, inoltre, per genere ed età (si è scelto di suddividere i destinatari in quattro fasce di età principali: 14-29 anni; 30-34 anni; 35-44 anni, 45 anni ed oltre).

L'universo così articolato si presentava costituito da un complessivo di 6.614 unità, di cui il 55,1% costituito da donne ed il restante 44,9% da uomini. Per quanto concerne la classe di età, l'universo presentava una leggera prevalenza di soggetti in età compresa fra i 14 e i 34 anni, pari al 50,3% (di cui 25,3% dai 14 ai 29 anni) ed il restante 49,7% di persone in età 35 ed oltre.

Per quanto riguarda il canale di finanziamento, si registra la quota più elevata di soggetti fruitori per l'utilizzo della Legge 53/00 (52,3%), a seguire la Legge 236/93 con il 39,3% ed in quota minoritaria l'FSE, con un complessivo 8,4%.

Di seguito, si presentano le tabelle relative all'universo dei destinatari distinto per genere, classe di età e canale di finanziamento, nonché una tavola complessiva che rappresenta l'universo - da cui si è estratto il campione - articolato per le suddette variabili strutturali che, di fatto, hanno costituito gli strati della procedura di campionamento seguita.

Tab.1.1 - Universo dei destinatari per genere (v.a. e %)

Genere	v.a.	%
Uomini	2.968	44,9
Donne	3.646	55,1
Totale complessivo	6.614	100,0

Tab.1.2 – Universo dei destinatari per classe di età (v.a. e %)

Classe di età aggregata	v.a.	%
14-29	1.676	25,3
30-34	1.654	25,0
35-44	2.216	33,5
45 e oltre	1.068	16,1
Totale complessivo	6.614	100,0

Tab.1.3 – Universo dei destinatari per canale di finanziamento del voucher (v.a e %)

Canale di finanziamento	v.a.	%
Legge 236/93	2.599	39,3
Legge 53/00	3.457	52,3
Ob.3C4	205	3,1
Ob.3D1	258	3,9
Ob.3E1	95	1,4
Totale complessivo	6614	100,0

2. ESITI DELL'INDAGINE SULLA SPERIMENTAZIONE DEI VOUCHER

2.1 Le caratteristiche degli intervistati

Gli intervistati in merito all'utilizzo dello strumento dei voucher nella regione Emilia-Romagna sono, come illustrato nella nota metodologica⁴, 632 individui, pari al 10% circa dell'universo complessivo; si procederà, di seguito, con l'analisi delle variabili di stratificazione dell'universo (genere, età e canale di finanziamento del voucher) da cui è stato esperito il campione di intervistati.

Se analizzati per genere e classe di età, gli intervistati risultano essere 284 uomini e 348 donne; queste ultime sono quindi il 55,1% dei rispondenti.

Per quanto concerne la classe di età, in linea con le fasce delineate nei bandi regionali relativi alle diverse tipologie di voucher, si rileva una preminenza di soggetti di età compresa fra i 35 ed i 44 anni (212 unità, pari al 33,6%); in particolare, la percentuale di donne di questa età è pari al 32,5% delle intervistate, mentre se si considerano i soli uomini questa percentuale cresce quasi al 35%.

I più giovani, la classe che comprende i fruitori di 14-29 anni, tocca quasi il 24% fra gli uomini e il 26,4% fra le donne, con un valore complessivo sul totale degli intervistati pari al 25,3%, mentre la quota di intervistati meno giovani, ossia con almeno 45 anni, si attesta al 18,3% fra gli uomini ed al 14,4% fra le donne, per un 16,1% complessivo.

Tab. 2.1 – Intervistati per genere ed età

Classe di età	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
da 14 a 29 anni	68	23,9	92	26,4	160	25,3
da 30 a 34 anni	65	22,9	93	26,7	158	25,0
da 35 a 44 anni	99	34,9	113	32,5	212	33,6
45 anni e oltre	52	18,3	50	14,4	102	16,1
Totale	284	100,0	348	100,0	632	100,0
<i>% di riga sul totale</i>	<i>44,9</i>		<i>55,1</i>		<i>100,0</i>	

Procedendo all'analisi del titolo di studio attuale degli intervistati, dalla tabella 2.2, si evidenzia che la quota più cospicua di intervistati, 408 persone (64,6%), è in possesso di un titolo di scuola superiore (diploma o qualifica). I laureati raggiungono il 23,6% del totale, quindi una quota molto

⁴ Cfr. Sezione metodologica, Cap. 2, paragrafo 2.2.1

significativa, quasi un quarto dell'intero campione; coloro in possesso della sola licenza media inferiore sono invece solamente 76 casi (12%); non si segnala nessun caso con titolo di studio inferiore alla licenza media.

Tab. 2.2 – Intervistati per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Master di I livello	1	0,4	2	0,6	3	0,5
Laurea vecchio ordinamento	43	15,1	87	25,0	130	20,6
Laurea triennale (nuovo ordinamento)	3	1,1	5	1,4	8	1,3
Diploma universitario	2	0,7	7	2,0	9	1,4
Certificato di specializzazione tecnica superiore	6	2,1	2	0,6	8	1,3
Qualifica professionale post-diploma o post qualifica	5	1,8	6	1,7	11	1,7
Diploma di scuola secondaria superiore	168	59,2	196	56,3	364	57,6
Qualifica professionale	14	4,9	9	2,6	23	3,6
Licenza media inferiore-avviamento professionale	42	14,8	34	9,8	76	12,0
Totale	284	100,0	348	100,0	632	100,0

Se si analizza, sempre con l'aiuto della tabella 2.2, l'andamento della distribuzione per titolo di studio fra i due sub-campioni degli uomini e delle donne, emerge che i titoli di studio più elevati (laurea e post laurea) sono maggiormente frequenti fra le donne, poiché la quota di donne laureate è pari al 29% del totale delle donne intervistate, mentre fra gli uomini si raggiunge solo il 17,3%. Questa differenza può essere evidenziata anche ricordando che le donne costituiscono oltre due terzi (67%) del totale dei laureati intervistati. Appaiono, invece, più vicine fra loro le quote di diplomati (68% fra gli uomini e 61,4% fra le donne), mentre, per quanto concerne la licenza media inferiore, si raggiunge il 9,5% fra le donne e quasi il 15% fra gli uomini; oltre a ciò, si osserva che, complessivamente, fra gli intervistati con titolo di studio di scuola media il 56% è costituito da uomini.

Questa prima analisi del livello di istruzione di coloro che hanno usufruito di almeno un voucher negli anni 2002-2004 segnala già una rilevante indicazione in merito al target dei destinatari; infatti, tirando le fila di quanto detto fino ad ora, si evidenzia non solo che le donne sono la maggioranza di coloro che hanno richiesto voucher, ma anche che, a parità di classe di età, possiedono titoli di studio più elevati. Ciò è sintomatico della ben nota maggiore difficoltà di inserimento e di avanzamento professionale che caratterizza l'occupazione femminile e che spinge le donne a percorsi formativi più lunghi e impegnativi nel tentativo di colmare questo *gap* di genere.

La disamina del canale di finanziamento, che è l'ultima delle variabili strutturali definite in sede di campionamento – quindi altamente significativa per l'inferenza del campione nei confronti dell'universo -, fornisce significative informazioni sia sulle modalità di sperimentazione dei voucher sia sui fabbisogni dei destinatari degli stessi.

Al fine di offrire una panoramica complessiva del campione di intervistati rispetto alle tre variabili di stratificazione sopra menzionate, e con lo scopo di tracciare un primo quadro dei fabbisogni a cui lo strumento dei voucher ha risposto nella regione Emilia-Romagna, si sono presentate due tabelle (tabb. 2.3 e 2.4) che riportano sia le frequenze assolute che le percentuali di riga e di colonna rispetto alle suddette variabili.

Tab. 2.3 – Intervistati per genere, classe di età e canale di finanziamento (% di riga)

	Età	Legge 236/93	Legge 53/00	Ob.3 C4	Ob.3 D1	Ob.3 E1	Totale	<i>N</i>
Uomini	14-29	50,2	42,5	3,0	4,3	0,0	100,0	68
	30-34	39,5	52,8	3,1	4,5	0,0	100,0	66
	35-44	27,7	65,1	1,1	6,0	0,0	100,0	98
	45 ed oltre	21,2	69,0	4,0	5,7	0,0	100,0	52
Donne	14-29	55,2	37,2	2,3	1,1	4,4	100,0	91
	30-34	45,3	45,0	3,3	4,2	2,2	100,0	93
	35-44	37,3	52,9	4,6	3,5	1,8	100,0	113
	45 ed oltre	30,1	61,8	4,1	2,0	2,0	100,0	50
Totale		39,3	52,3	3,1	3,9	1,4	100,0	632

Rispetto al canale di finanziamento, più della metà degli intervistati, il 52,3%, ha utilizzato voucher finanziati tramite la Legge 53/2000. L'altro canale di finanziamento più frequentemente utilizzato è relativo alla Legge 236/93, tramite la quale il 39,3% degli intervistati ha usufruito di un voucher; risultano, di conseguenza, marginali le quote relative a voucher finanziati tramite FSE, che raccolgono l'8,4% dei fruitori; tale quota, se analizzata separatamente ed in maniera disaggregata per Misura, risulta composto per il 46,2% da persone che hanno usufruito di un finanziamento per i voucher relativo alla Misura D1, per il 36,8% tramite Misura C4 e per il 17% tramite Misura E1.

Tab. 2.4 – Intervistati per genere, classe di età e canale di finanziamento (% di colonna)

	Età	Legge 236/93	Legge 53/00	Ob.3 C4	Ob.3 D1	Ob.3 E1	Totale
Uomini	da 14 a 29 anni	13,8	8,8	10,5	12,0	0,0	10,8
	da 30 a 34 anni	10,5	10,6	10,5	12,0	0,0	10,5
	da 35 a 44 anni	10,9	19,3	5,3	24,0	0,0	15,5
	45 anni e oltre	4,5	10,9	10,5	12,0	0,0	8,2
Donne	da 14 a 29 anni	20,2	10,3	10,5	4,0	44,4	14,4
	da 30 a 34 anni	17,0	12,7	15,8	16,0	22,2	14,7
	da 35 a 44 anni	17,0	18,1	26,3	16,0	22,2	17,9
	45 anni e oltre	6,1	9,4	10,5	4,0	11,1	7,9
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N		248	330	20	25	9	632

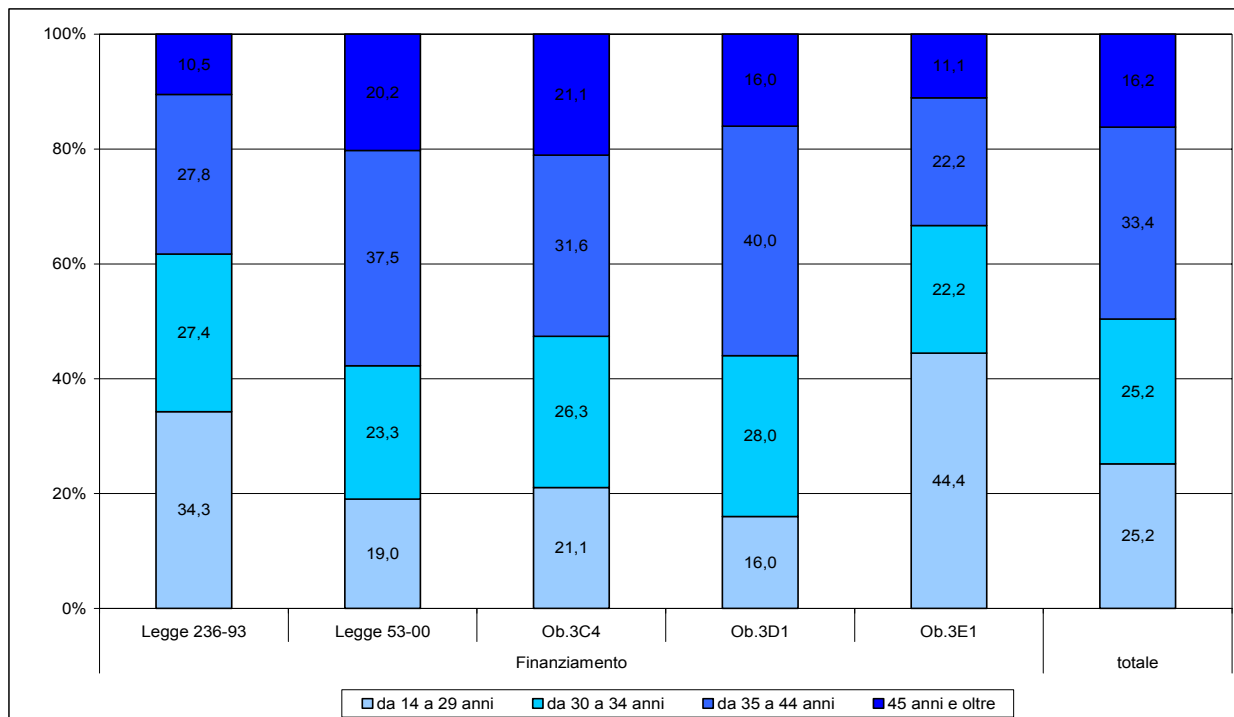
La distribuzione per canale di finanziamento dei destinatari, se declinata per genere e classe di età, fornisce ulteriori importanti riflessioni: se si osserva la frequenza di utilizzo dei diversi canali di finanziamento da parte delle donne e degli uomini si nota, infatti, che, per quanto concerne i voucher finanziati tramite Legge 53/00, i destinatari sono per la metà dei casi donne, percentuale che cresce osservando la distribuzione dei destinatari per la Legge 236/93, rispetto alla quale la quota di donne raggiunge oltre il 60%.

Per quanto riguarda, invece, i voucher finanziati tramite FSE, gli uomini sono la maggior parte dei destinatari finanziati tramite la Misura D1 (60%), mentre sono la minoranza nel caso della Misura C4 (36,8%) e, chiaramente, come già evidenziato ed in linea con l'universo di partenza, completamente assenti fra i destinatari di voucher finanziati tramite la E1.

Inoltre, declinando l'analisi rispetto all'età (cfr. fig. 2.1), si può osservare che la componente giovanile del campione (14-29 anni) mostra la sua maggiore incidenza percentuale nei voucher finanziati tramite la Misura E1, quindi si tratta di donne giovani (44,4% contro una media complessiva di incidenza di giovani del 25,2% del totale dei fruitori).

La Misura D1 è invece quello con la più alta concentrazione di persone in età compresa fra i 30 ed i 34 anni: si raggiunge una presenza del 28% a fronte di una media del 25,2%; nel caso degli intervistati di età 35-44 anni, la maggiore consistenza della quota si ravvisa nei voucher finanziati dalla Legge 53/00, con il 37,5% a fronte del 33,4% medio; infine, la componente meno giovane della popolazione intervistata (45 anni ed oltre) si attesta con una percentuale maggiore di presenze nel canale di finanziamento della Misura C4 con una quota pari al 21% dei destinatari del canale, a fronte di una presenza media pari al 16,2% dei destinatari totali.

Fig. 2.1 - Distribuzione degli intervistati per canale di finanziamento e classe di età (%)



Un'ulteriore caratteristica dei destinatari che viene presentata, in questa sezione volta a delineare il profilo generale dei fruitori degli interventi voucher, è la condizione occupazionale pre e post voucher.

Dalla tabella 2.5, si evince che, complessivamente, gli occupati al momento del voucher ammontano a 586 persone, ovvero il 92,7% del campione.

Gli uomini occupati risultano essere il 95,7% del totale di categoria, mentre le donne si attestano sul 90,2% del totale delle intervistate.

Tab. 2.5 – Condizione occupazionale degli intervistati al momento del voucher formativo¹

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Occupato alle dipendenze	249	87,6	272	78,1	521	82,5
Occupato parasubordinato	12	4,2	33	9,5	45	7,1
Occupato autonomo	11	3,9	7	2,0	18	2,8
Lavoratore-Studente	0	0,0	2	0,6	2	0,3
Disoccupati (inclusi quelli in cerca di prima, nuova e non in cerca)	9	3,2	30	8,6	39	6,2
Studente-studente con lavori occasionali e sporadici	2	0,7	0	0,0	2	0,3
Tirocinante non retribuito	0	0,0	2	0,6	2	0,3
Altro inattivo	1	0,4	2	0,6	3	0,5
Totale	284	100,0	348	100,0	632	100,0

Note: Si specifica che nel caso della regione Emilia-Romagna non si sono rilevati casi di voucher di conciliazione e servizio, per cui da ora in avanti si riporteranno le risposte degli intervistati solo per i voucher di formazione.

Per quanto riguarda, invece, lo stato occupazionale post-voucher si rileva che la percentuale degli occupati al momento dell'intervista sale al 93,3%, con un valore pari al 96% fra gli uomini e del 91,1% fra le donne; si è registrata quindi una leggera crescita degli occupati sia fra gli uomini che fra le donne (cfr. tab. 2.6).

Tab. 2.6 – Condizione occupazionale attuale degli intervistati

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Occupato alle dipendenze	249	87,5	272	78,2	521	82,4
Occupato parasubordinato	8	2,8	27	7,8	35	5,5
Occupato autonomo	15	5,3	14	4,0	29	4,6
Lavoratore-Studente	1	0,4	4	1,1	5	0,8
Disoccupati (inclusi quelli in cerca di prima, nuova e non in cerca)	6	2,1	19	5,5	25	4,0
Studente-studente con lavori occasionali e sporadici	1	0,4	4	1,1	5	0,8
Tirocinante non retribuito	1	0,4	0	0,0	1	0,2
Altro inattivo	3	1,1	8	2,3	11	1,7
Totale	284	100,0	348	100,0	632	100,0

Come si può osservare dalle figure 2.2 e 2.3, la percentuale di occupati alle dipendenze è rimasto invariato (82,4%), mentre è sceso il numero di occupati parasubordinati (che precedentemente costituivano il 7,1% ed attualmente il 5,5%); cresce, inoltre, l'incidenza dei lavoratori autonomi, che, infatti, passano dal 2,8% al 4,6%⁵.

⁵ Le transizioni occupazionali e professionali degli intervistati saranno oggetto di uno specifico approfondimento nel prosieguo del presente Report.

Fig. 2.2 - Stato occupazionale degli intervistati prima del voucher

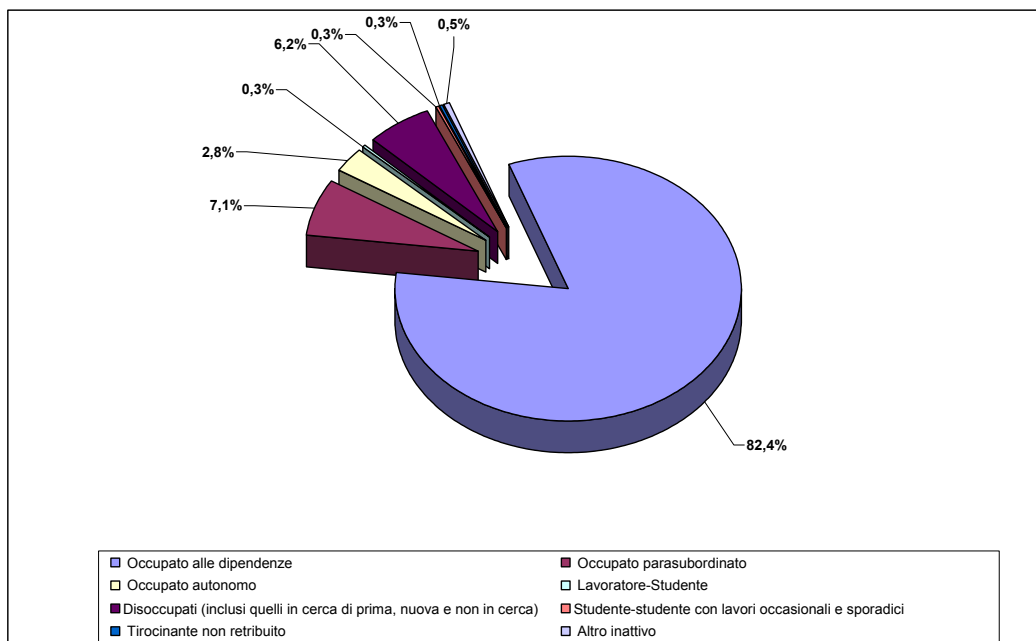
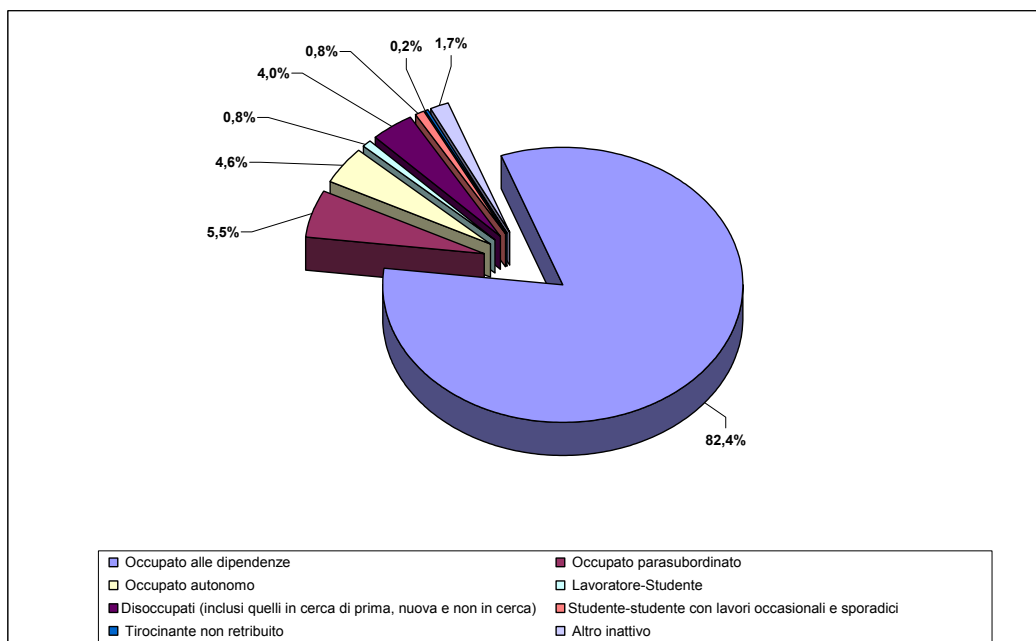


Fig. 2.3 - Stato occupazionale degli intervistati prima del voucher



2.2 Le caratteristiche del voucher e le motivazioni a svolgere un voucher formativo

Gli intervistati che hanno usufruito di voucher finanziati in Emilia-Romagna nel periodo 2002-2004 risultano aver utilizzato esclusivamente i voucher per attività formativa.

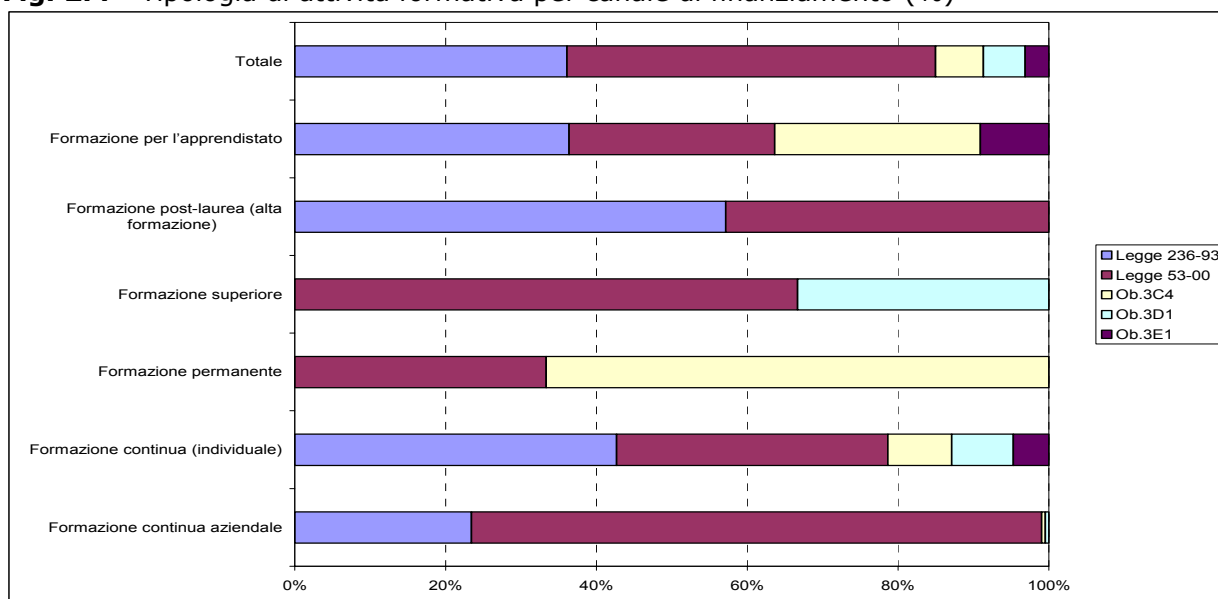
Per quanto concerne la tipologia di attività formativa seguita, si rileva che la tipologia più diffusa è la *formazione continua individuale*, svolta da quasi il 64% degli intervistati; piuttosto frequente risulta essere anche la *formazione continua aziendale*, che raggiunge il 34,4% (cfr. tab. 2.7).

Tab. 2.7 – Tipologia di attività formativa svolta (%)

	Uomini	Donne	Totale	N
Formazione continua aziendale	32,4	32,5	32,4	205
Formazione continua (individuale)	65,5	62,4	63,8	403
Formazione permanente	0,4	0,6	0,5	3
Formazione superiore	0,4	0,6	0,5	3
Formazione post-laurea (alta formazione)	0,7	1,4	1,1	7
Formazione per l'apprendistato	0,7	2,6	1,7	11
Totale	100,0	100,0	100,0	632

Se si osservano le tipologie di attività formative svolte per canale di finanziamento, emerge che, per quanto concerne la formazione continua individuale, il canale di finanziamento maggioritario è la Legge 236/93 (42,7%), seguita dalla L. 53/2000. Per quanto riguarda la formazione continua aziendale la quota percentualmente più rilevante è quella che afferisce alla Legge 53/93 (75,6%), per la formazione permanente la Misura con il più elevato numero di voucher finanziati è la C4 (66,7%), per la formazione superiore la Legge 53/93 (66,7%), mentre per la formazione post laurea è la Legge 236/93 (57,1%), così come per la formazione per l'apprendistato (36,4%).

Fig. 2.4 - Tipologia di attività formativa per canale di finanziamento (%)

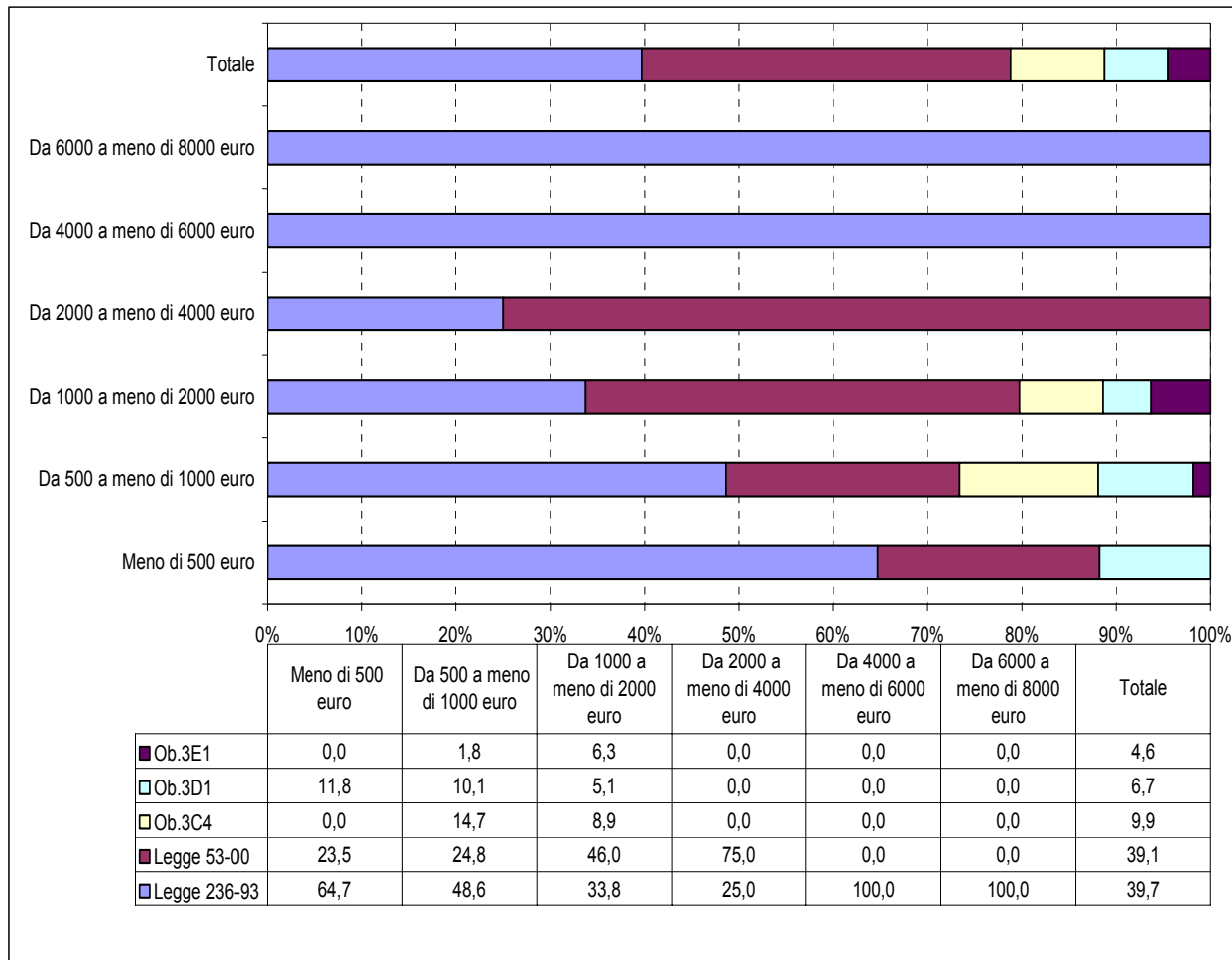


Per quanto riguarda l'ammontare complessivo del finanziamento ricevuto, il 63,5% dei rispondenti⁶ dichiara che l'ammontare era compreso fra i 1.000 ed i 2.000 Euro, il 29,2% fra i 500 ed i 1.000 Euro, il 4,6% meno di 500 Euro, mentre il 2,1% dichiara di aver ricevuto un finanziamento compreso fra i 2.000 e i 4.000 Euro ed inoltre lo 0,6% afferma di aver ricevuto un finanziamento compreso fra i 4.000 e gli 8.000 Euro.

Entrando maggiormente nel dettaglio, dalla figura 2.5, si può notare che gli importi maggiori (4.000€ ed oltre) sono stati finanziati esclusivamente tramite Legge 236/93, mentre maggioritario nella fascia compresa fra i 2.000 e i 4.000€ appare essere il finanziamento ricevuto tramite Legge 53/00; gli importi inferiore ai 2.000€, invece, registrano una molteplicità di canali di finanziamento, anche se, ovviamente, rimangono preponderanti i finanziamenti ricevuti tramite le succitate leggi.

⁶ Si segnala che il 41% degli intervistati, cioè 259 persone, non ha indicato l'ammontare del finanziamento ricevuto.

Fig. 2.5 - Importi del finanziamento ricevuto per canale di finanziamento



Per quanto riguarda la durata del corso, la maggioranza degli intervistati (47,3%) ha dichiarato di aver frequentato corsi compresi in un arco di tempo fra l'uno ed i tre mesi, il 19,3% ha frequentato corsi di una durata media tra i tre ed i cinque mesi, il 18,8% ha seguito attività formative durate oltre cinque mesi ed il 14,5% attività di durata inferiore ad un mese.

Relativamente alla modalità tramite la quale gli intervistati sono venuti a conoscenza della possibilità di usufruire del voucher, risulta che il 31,3% ha ricevuto l'informazione tramite l'azienda presso cui lavorava, il 15,7% tramite pubblicità su manifesti e stampa ed un altro 15,2% tramite conoscenti ed amici. Più limitate appaiono le quote di coloro che hanno ricevuto informazioni tramite enti pubblici: Centri Informagiovani e Sportello orientamento (5,6%), Assessorato alla formazione od altri uffici pubblici (7,8%), Agenzia per l'impiego (5,6%).

La scelta del corso di formazione nel 40,3% dei casi è avvenuta all'interno dell'offerta del catalogo regionale-provinciale; il 26,7% ha scelto autonomamente tra i corsi disponibili sul mercato ed il 18,5% tra i percorsi proposti dall'azienda presso cui lavorava.

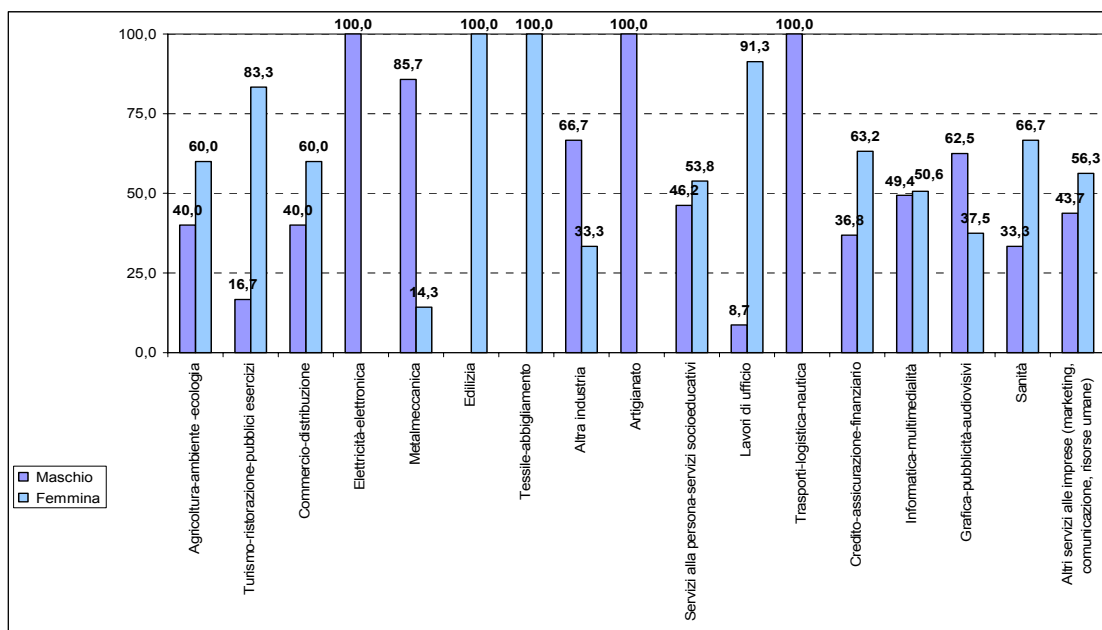
Secondo quanto rilevato, i requisiti maggiormente richiesti per essere ammessi all'utilizzo di un voucher formativo sono stati la condizione occupazionale, segnalata dal 77,1% dei casi, il titolo di studio, segnalato dal 28,5% degli intervistati, la classe di età nel 20% circa, la residenza nel 15,8% dei casi, il genere nell'11,7%; solo nel 7,8% dei casi sono state richieste competenze specifiche e nell'1,4% un certo livello di reddito.

Si procederà ora ad analizzare il settore formativo del corso, che, se osservato in un'ottica di genere, evidenzia, in linea generale, i fabbisogni professionali per cui uomini e donne hanno deciso di svolgere un corso formativo usufruendo di un voucher.

Complessivamente, il 46,7% degli intervistati ha frequentato corsi di formazione inerenti ai servizi per le imprese, il 37,2% di informatica ed attività multimediali. Le altre attività segnalate sono connotate da una bassa numerosità che comunque viene illustrata, anche rispetto al genere, nella seguente figura 2.6.

Proprio l'analisi rispetto alla variabile di genere mostra differenze di rilievo: si registrano settori, come Eletticità/Elettronica, Trasporti e logistica ed Artigianato, ad esclusiva partecipazione maschile, altri, all'opposto, con sole partecipanti donne, come nel caso dell'Edilizia (si tratta di una sola intervistata) e del Tessile/Abbigliamento. Al di là di queste situazioni estreme, la componente femminile risulta comunque preponderante nei corsi afferenti alla totalità dei settori, ad esclusione di quelli sopra ricordati e della Metalmeccanica (85,7%), Altra industria (66,7%) e Grafica, pubblicità e audiovisivi (62,5%). Si rimanda alla figura 2.6 per il dettaglio relativo ad ogni singolo settore.

Fig. 2.6 – Settore formativo per genere



Interessante è poi considerare il settore di afferenza del corso prescelto dagli intervistati rispetto alla loro situazione occupazionale al momento della frequenza.

Tab. 2.8 – Settori formativo per genere e stato occupazionale precedente al corso

	Uomini			Donne		
	Occupato	Non occupato	Totale	Occupato	Non occupato	Totale
Agricoltura-ambiente -ecologia	0,7	0,0	0,7	1,0	0,0	0,9
Turismo-ristorazione-pubblici esercizi	0,4	0,0	0,4	1,3	2,9	1,4
Commercio-distribuzione	0,7	0,0	0,7	1,0	0,0	0,9
Elettricità-elettronica	1,1	0,0	1,1	0,3	0,0	0,3
Metalmecanica	1,8	8,3	2,1	0,6	0,0	0,6
Altra industria	0,7	0,0	0,7	1,0	0,0	0,9
Artigianato	0,4	0,0	0,4	0,3	0,0	0,3
Servizi alla persona-servizi socioeducativi	2,2	0,0	2,1	1,9	2,9	2,0
Lavori di ufficio	0,7	0,0	0,7	6,4	2,9	6,0
Trasporti-logistica-nautica	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
Credito-assicurazione-finanziario	2,2	8,3	2,5	3,8	0,0	3,4
Informatica-multimedialità	41,2	33,3	40,8	33,1	44,1	34,2
Grafica-pubblicità-audiovisivi	1,8	0,0	1,8	1,0	0,0	0,9
Sanità	0,4	0,0	0,4	0,6	0,0	0,6
Altri servizi alle imprese (marketing, comunicazione, risorse umane)	45,2	50,0	45,4	47,8	47,1	47,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>N</i>	272	12	284	314	34	348

Al di là delle distribuzioni di frequenza del totale degli uomini e delle donne – che si sono poc'anzi analizzate-, interessa in questa sede procedere al confronto fra le scelte degli occupati e dei non occupati, al fine di cogliere eventuali differenze. Si rileva così che gli uomini non occupati più frequentemente degli occupati hanno deciso di seguire corsi nel settore della metalmeccanica (8,3% per i non occupati contro l'1,8% degli occupati), del credito e dei servizi alle imprese. Considerando le donne, si rileva invece come sia il settore dell'informatica ad attrarre più frequentemente le non occupate, così come, pur in misura meno marcata, quello del turismo e dei servizi alla persona. Di converso, le donne con una occupazione risultano maggiormente attratte da corsi che mirino ad aumentare le competenze nell'ambito del lavoro d'ufficio.

Un'altra dimensione esplorata tramite il questionario somministrato ai fruitori dei voucher riguarda le motivazioni che hanno spinto gli intervistati ad intraprendere un corso formativo. Quelle ritenute di primaria importanza dagli intervistati risultano essere: la necessità di approfondire e migliorare le competenze (66,1% dei rispondenti), acquisire nuove competenze ed abilità (14,2%), l'interesse per l'argomento (10%). Solo nel 3,3% dei casi il corso è stato intrapreso per creare le condizioni per cambiare posto di lavoro o azienda, nel 2,5% dei casi gli intervistati hanno frequentato il corso perché richiesto dall'azienda presso cui erano occupati, il 2,1% per ottenere un attestato, nello 0,9% dei casi per cercare di conservare il posto a rischio e nello 0,5% dei casi per iniziare una attività autonoma.

2.3 La condizione occupazionale al momento del voucher formativo

Con questo paragrafo, si procederà ad analizzare le caratteristiche dell'occupazione degli intervistati al momento del voucher. Come segnalato in precedenza, la quasi totalità dei fruitori di voucher era occupata al momento del voucher (586 casi, pari al 92,6% del campione).

Relativamente al lavoro, una prima dimensione che si deciso di esplorare è la tipologia contrattuale. Dalla tabella 2.9 emerge che quasi l'80% degli intervistati lavorava a tempo indeterminato, il 9% circa a tempo determinato e l'8,2% possedeva un contratto di lavoro atipico o parasubordinato⁷. La tabella permette, inoltre, di evidenziare rilevanti differenze di genere ed in particolare il fatto che le donne, come del resto da diversi decenni evidenziato dalla letteratura di settore, dal punto di vista della stabilità dell'occupazione, si trovano in una netta posizione di svantaggio, con una incidenza dei contratti a tempo indeterminato inferiore di quasi 10 percentuali

⁷ Si sono ricompresi in questa voce le collaborazioni coordinate e continuative, i contratti a progetto e le prestazioni occasionali.

rispetto agli uomini. Di converso, fra le intervistate risultano assai più diffuse forme di lavoro atipico o parasubordinato (oltre 10% contro poco più del 6% registrato fra i soli uomini).

Tab. 2.9 - *Tipologia contrattuale del lavoro precedente al voucher*

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Contratto collaboraz. coordinata e continuativa	5	2,0	14	4,6	19	3,4
Contratto di lavoro a progetto	10	3,9	13	4,3	23	4,1
Contratto di prestazione occasionale	1	0,4	3	1,0	4	0,7
Contratto a tempo indeterminato	216	84,4	229	75,3	445	79,5
Contratto a tempo determinato	21	8,2	29	9,5	50	8,9
Contratto con agenzia interinale	0	0,0	1	0,3	1	0,2
Tirocinio professionale	1	0,4	1	0,3	2	0,4
Cassa Integrazione	1	0,4		0,0	1	0,2
Contratto di tipo sovvenzionato	0	0,0	1	0,3	1	0,2
Contratto a causa mista	1	0,4	9	3,0	10	1,8
Altro	0	0,0	4	1,3	4	0,7
Totale	256	100,0	304	100,0	560	100,0

Note:

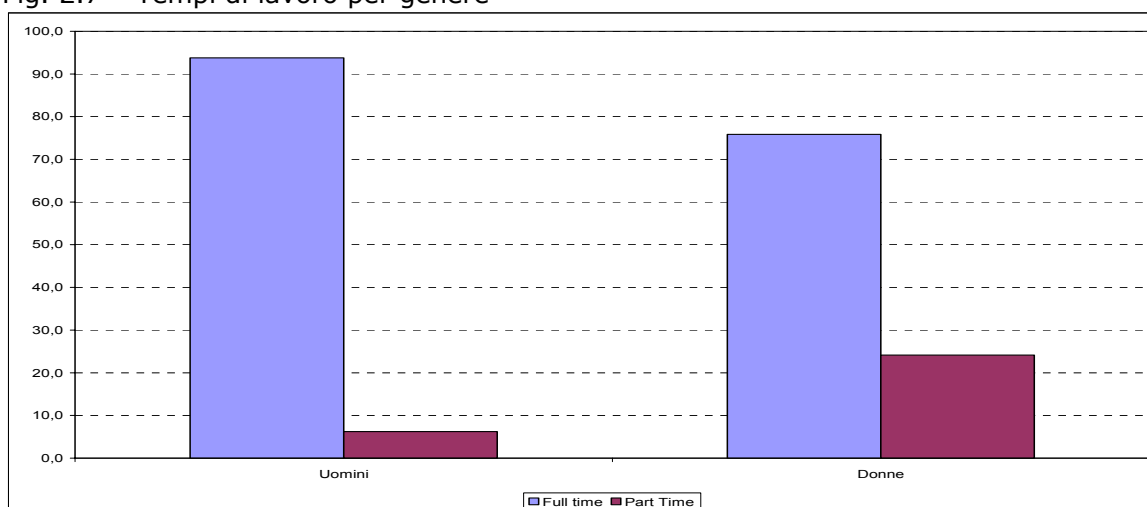
il dato non è disponibile in 26 casi

Si registra inoltre una differenza, anche se limitata, anche rispetto al tempo determinato, sbilanciato verso le donne di oltre un punto percentuale.

Anche per quanto concerne gli altri tipi di contratto si conferma lo svantaggio a carico delle donne.

In linea con quanto registrato a livello nazionale rispetto all'utilizzo del lavoro full time o part time da parte di uomini e donne, appare il dato rilevato in merito in questa sede (cfr. fig. 2.7); infatti, le donne occupate a part-time sono il 24,2% a fronte del 6,2% degli uomini. Da ciò deriva un ricorso medio al part-time pari al 16% del totale degli intervistati

Fig. 2.7 – Tempi di lavoro per genere



Come si può notare dalla seguente tabella 2.10, quasi tre quarti degli intervistati, quindi il 73,5%, possedeva, prima del voucher, una qualifica professionale di *impiegato od intermedio*, seguita dal 13,3% di *operai specializzati*, mentre solo il 5,7% ricopriva un ruolo da *direttivo/quadro* e 1,7% da dirigente. Gli autonomi e i soci di cooperative erano pari al 3,4% ed infine i lavoratori senza qualifica il 2,4%.

Tab.2.10 - Posizione professionale precedente al voucher

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Dirigente	5	1,9	5	1,6	10	1,7
Direttivo/quadro	23	8,6	10	3,2	33	5,7
Impiegato o intermedio	175	65,1	252	80,8	427	73,5
Operaio specializzato o qualificato	51	19,0	26	8,3	77	13,3
Lavoratore senza qualifica nell'agricoltura e nell'industria	2	0,7	2	0,6	4	0,7
Lavoratore senza qualifica in altre attività	2	0,7	8	2,6	10	1,7
Lavoratore autonomo (artigiani, esercenti...)	5	1,9	2	0,6	7	1,2
Lavoratore in cooperativa di cui era sia socio che dipendente	1	0,4	2	0,6	3	0,5
Libero professionista	5	1,9	5	1,6	10	1,7
totale	269	100,0	312	100,0	581	100,0

Se si osserva l'andamento secondo una disaggregazione per genere, emerge che il numero di dirigenti è quasi paritario poiché se fra gli uomini è pari all'1,9% fra le donne è 1,6%. Mentre fra i direttivi/quadri si vede una più marcata differenza con l'8,6% degli uomini e solo il 3,2% delle

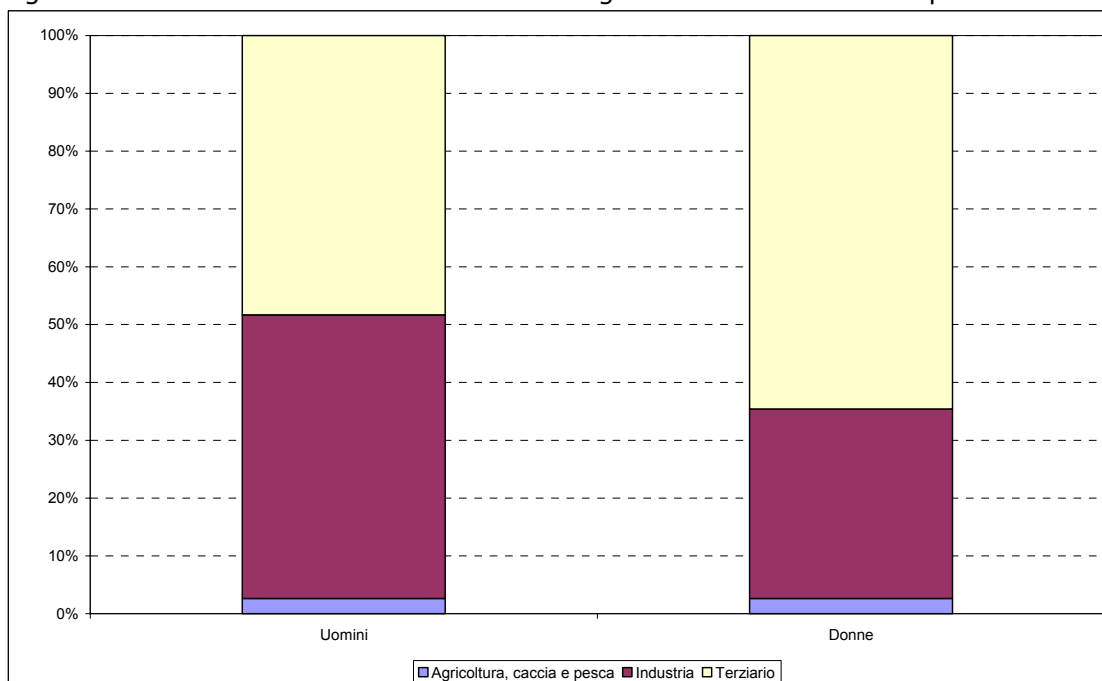
donne. L'andamento delle due distribuzioni per quanto concerne gli impiegato vede una quota assai più elevata fra le donne (80,8%) che fra gli uomini (65,1%).

La figura di operaio specializzato, invece, vede una netta prevalenza fra gli uomini, dove raggiunge il 19%, che fra le donne (8,3%).

Per quanto concerne i lavoratori senza qualifica, la quota fra le donne è più alta di quella fra gli uomini, infatti si ha un 3,2% fra le donne a fronte dell'1,4% fra gli uomini. Gli autonomi/soci di cooperativa e liberi professionisti sono complessivamente il 4,2% fra gli uomini ed il 3,4% fra le donne.

Relativamente al settore dell'azienda in cui gli intervistati operavano, prevale, in linea con tutti gli studi di settore, il settore terziario con il 57% complessivo di occupati, quota che fra le donne raggiunge il 64,6% e fra gli uomini il 48,3%; segue l'industria con un complessivo del 40,4%, che ovviamente raggiunge una quota più sostanziosa fra gli uomini con il 49,1% a fronte del 32,8% fra le donne ed in ultimo l'agricoltura che raggiunge il 2,6% complessivo con pari quota fra donne e uomini.

Fig. 2.8 Settore di attività dell'azienda in cui gli intervistati erano occupati



Appare interessante mettere in relazione i settori professionali dell'occupazione degli intervistati prima del voucher con quelli di afferenza dell'attività formativa svolta. Dalla tabella 2.11, si nota

innanzitutto una naturale coerenza nell'attività formativa svolta rispetto al proprio ambito professionale di provenienza, ma è altrettanto vero che si possono rilevare interessanti "mobilità" verso settori di interesse professionali non direttamente inerenti il proprio ambito di provenienza lavorativa. A questo proposito, si presentano sia la tabella che considera in che misura i lavoratori di un settore abbiano frequentato le diverse attività formative e la figura 2.9 che illustra, invece, come, relativamente al settore di riferimento della attività formativa svolta, incidano i settori professionali di provenienza.

Tab. 2.11 – Settore di attività dell'azienda di occupazione al momento del voucher per settore di afferenza del corso formativo

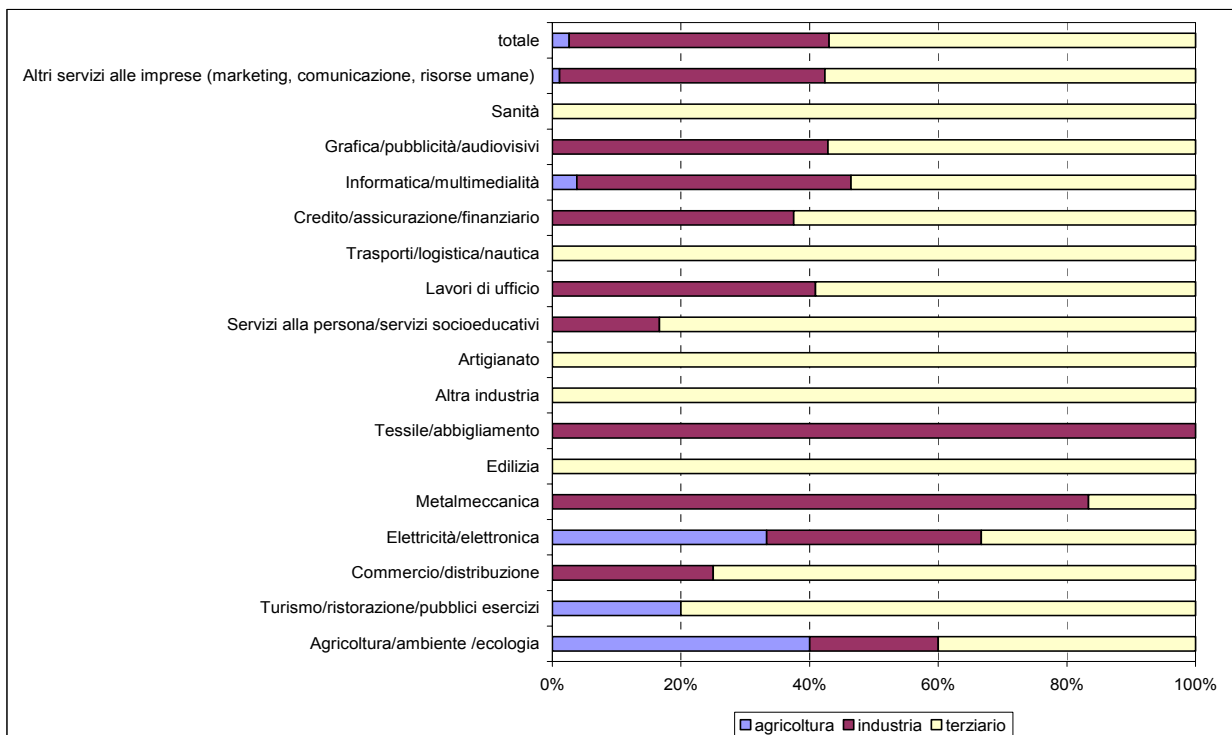
	Agricoltura	Industria	Terziario
Agricoltura/ambiente /ecologia	13,3	0,4	0,6
Turismo/ristorazione/pubblci esercizi	6,7	0,0	1,2
Commercio/distribuzione	0,0	0,4	0,9
Elettricità/elettronica	6,7	0,4	0,3
Metalmeccanica	0,0	2,2	0,3
Edilizia	0,0	0,0	0,6
Tessile/abbigliamento	0,0	0,9	0,0
Altra industria	0,0	0,0	0,9
Artigianato	0,0	0,0	0,3
Servizi alla persona/servizi socioeducativi	0,0	0,9	3,1
Lavori di ufficio	0,0	3,9	4,0
Trasporti/logistica/nautica	0,0	0,0	0,3
Credito/assicurazione/finanziario	0,0	2,6	3,1
Informatica/multimedialità	53,3	39,0	34,7
Grafica/pubblicità/audiovisivi	0,0	1,3	1,2
Sanità	0,0	0,0	0,9
Altri servizi alle imprese (marketing, comunicazione, risorse umane)	20,0	48,1	47,5
Totale	100,0	100,0	100,0
N	15	231	326

Come si può notare dalla tabella 2.11, se il 13,3% degli occupati in agricoltura sceglie come attività formativa, appunto, "Agricoltura/ambiente/ecologia", è altrettanto da rimarcare come il 53,3% si indirizzi verso attività formative relative all'informatica ed alla multimedialità. Vi è inoltre un 20% di occupati che sceglie di frequentare corsi relativi al marketing, gestione risorse umane e altri servizi alle imprese. Questo dato suggerisce una sempre maggiore esigenza di strutturazione organizzativa delle piccole e medie imprese agricole. Inoltre, si registra un 6,7% di occupati nel settore primario che si indirizzano verso corsi formativi relativi al turismo/ristorazione, in linea con la sempre maggiore diffusione dell'agriturismo e del turismo enogastronomico, ma vi è una ulteriore quota del 6,7% che ha scelto di frequentare corsi di formazione relativi all'elettronica. Nel settore industriale solo il 2,2% degli occupati decidono di frequentare corsi relativi alla

metalmecanica, lo 0,4% all'elettronica; vi è inoltre quasi l'1% che frequenta corsi specifici relativi al tessile ed inoltre uno 0,4% interessato al commercio, quindi comunque in linea con il proprio macro-settore di appartenenza. Si nota, poi, la preponderanza di interesse per i corsi relativi a servizi per le imprese, frequentati da oltre il 48% degli occupati dell'industria. Continua la forte presenza dell'interesse all'informatica e alla grafica (40,3%), mentre si sottolinea un 2,6% di persone interessate all'ambito finanziario ed assicurativo, un 3,9% che sceglie di frequentare corsi che sviluppino le competenze per lavori da ufficio e un altro 0,9% quelle legate ai servizi alla persona e socio-educativi. Si tratta, dunque, di una percentuale non irrilevante di soggetti che ha scelto di frequentare un corso in un ambito differente da quello del settore lavorativo di appartenenza, probabilmente allo scopo di modificare la propria professione.

Per quanto concerne gli occupati nel terziario, si rileva una netta prevalenza di casi che frequentano corsi di servizi alle imprese (47,5%), informatica e grafica (36% circa); inoltre, vi è un 4% che frequenta corsi per l'acquisizione di competenze utilizzabili in lavori amministrativi e da ufficio. Un 3,1% è invece indirizzato verso l'assicurativo/ finanziario, un ulteriore 3,1% verso i servizi alla persona, l'1,2% verso il turismo e ristorazione, uno 0,9% verso competenze specifiche in settore sanitario ed altre quote marginali rivolte verso altri settori.

Fig. 2.9 - Settore di afferenza del corso formativo per settore di attività dell'azienda di occupazione al momento del voucher



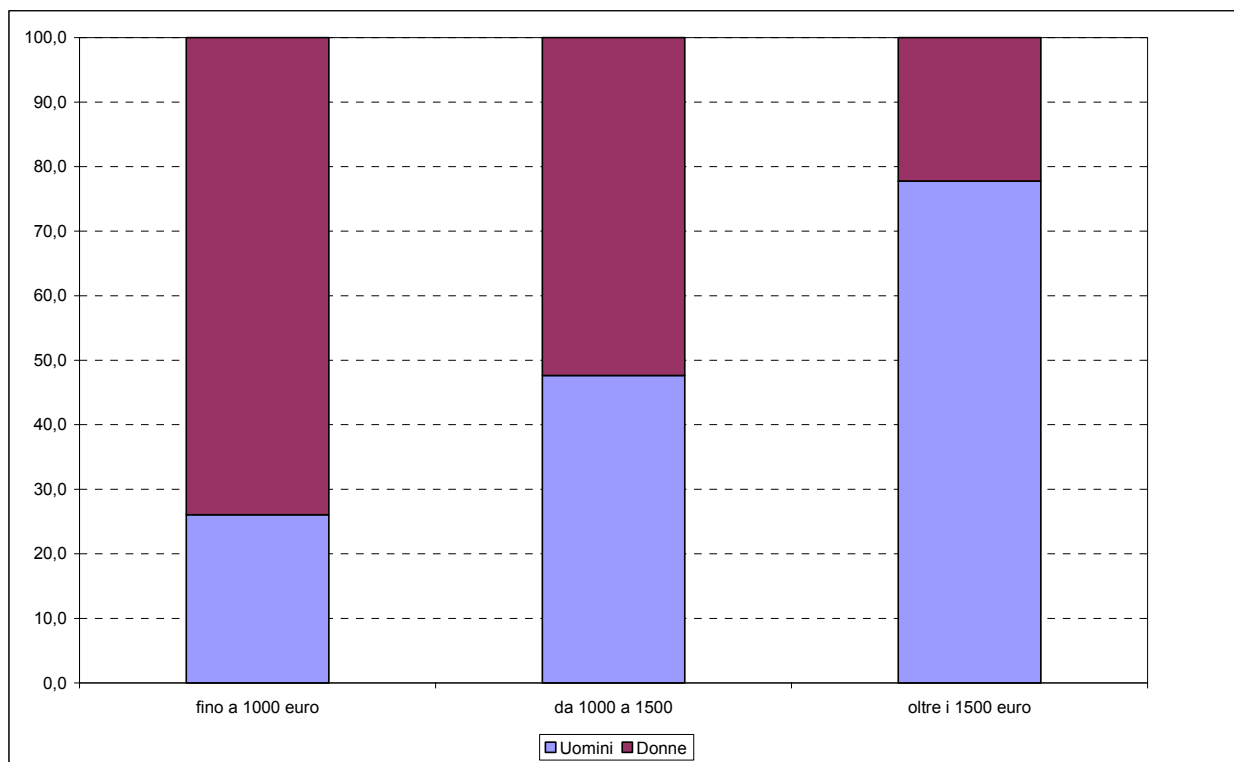
Passando all'analisi del reddito percepito dagli occupati prima del voucher formativo, con la tabella 2.12, si evidenzia che la maggior parte (47,9%) percepiva un reddito compreso fra i 1.000 e i 1.500 Euro, mentre quasi il 32% si colloca nella fascia compresa fra i 500 e i 1.000 euro. Quasi il 17% presenta un reddito superiore ai 1.500 euro, e di questi il 5,4% superiore ai 2.000 Euro.

Tab. 2.12 - Reddito percepito al momento del voucher

	Uomini	Donne	Totale
Fino a 500 Euro	2,1	4,4	3,4
Da più 500 a 1.000 Euro	18,3	43,0	31,8
Da più 1.000 a 1.500 Euro	50,6	45,7	47,9
Da più 1.500 a 2.000 Euro	18,7	5,5	11,4
Oltre 2.000 Euro	10,4	1,4	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0
N	241	293	534

Se si osserva l'andamento del reddito per genere (cfr. fig. 2.10), si può facilmente notare come la quota di intervistati che percepisce un reddito inferiore ai 1.000 Euro sia costituita per il 74% da donne e che la presenza delle donne diminuisca all'aumentare del reddito percepito, fino ad arrivare alla fascia relativa ai 1.500 Euro ed oltre in cui le donne rappresentano solo il 22%.

Fig. 2.10 – Reddito al momento del voucher per genere



3. GLI EFFETTI DEL VOUCHER SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE E POSIZIONE PROFESSIONALE DEGLI INTERVISTATI

3.1 La condizione occupazionale attuale

Fra gli intervistati, gli occupati attuali rappresentano il 93,3%, ovvero 590 persone; fra questi, gli occupati a tempo indeterminato sono l'81,5%, a tempo determinato il 9,3%, con contratto atipico il 6,5%, i contratti a causa mista l'1,8% ed il rimanente 1% si distribuisce fra tirocinio professionale ed altre tipologie contrattuali.

Tab. 3.1 - Tipologia contrattuale attuale

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	3	1,2	9	3,0	12	2,1
Contratto di lavoro a progetto	5	1,9	14	4,6	19	3,4
Contratto di prestazione occasionale	1	0,4	4	1,3	5	0,9
Contratto a tempo indeterminato	225	87,5	231	76,5	456	81,5
Contratto a tempo determinato	21	8,2	31	10,3	52	9,3
Tirocinio professionale	1	0,4	1	0,3	2	0,4
Contratto di tipo sovvenzionato		0,0	1	0,3	1	0,2
Contratto a causa mista	1	0,4	9	3,0	10	1,8
Altro		0,0	2	0,7	2	0,4
Totale complessivo	257	100,0	302	100,0	559	100,0

La quota di lavoratori atipici fra le donne è più elevata che fra gli uomini; infatti, si evidenzia quasi un 9% per le donne a fronte del 3,5% degli uomini. Inoltre, la quota di contratti a tempo determinato è più alta fra le donne, raggiungendo il 10,3% contro l'8,2% degli uomini ed è, di converso, più limitata la quota di occupate a tempo indeterminato (76,5% delle intervistate contro l'87,5% che si registra fra i soli uomini).

Si tratta di dati che confermano quanto evidenziato dall'analisi, condotta nel capitolo precedente, sulle caratteristiche dell'occupazione al momento del voucher.

Per quanto concerne i tempi di lavoro, le lavoratrici a part-time si confermano essere più numerose degli uomini, anche in questo caso in linea con quanto già visto circa le caratteristiche del lavoro precedente al voucher; infatti, le donne che lavorano a part-time sono quasi il 24% contro il 6,6% fra gli uomini.

La qualifica professionale degli occupati attuali conferma le tendenze precedenti al corso formativo; difatti, la maggior concentrazione si registra anche ora in corrispondenza della qualifica

di impiegato/intermedio con il 72,3% totale; tale percentuale fra le donne supera l'80% mentre fra gli uomini si attesta al 63,2%. Si evidenzia, dunque, rispetto alla condizione occupazionale al momento del voucher, un leggero decremento di questo dato che era pari al 73,5%. Inoltre, la posizione di direttivo/quadro è pari al 5,8%, con una assai limitata crescita rispetto allo stato pre-voucher (+0,1%); allo stesso modo, i dirigenti mostrano un incremento dello 0,2% (cfr. tab. 3.1).

La figura di operaio specializzato passa dal precedente 13,3% all'attuale 13,2%, la quota di lavoratori autonomi/socio di cooperativa passa dal precedente 3,4% all'attuale 4,6%, mentre i lavoratori senza qualifica si attestano attualmente sul 2,2% a fronte del 2,4% precedente.

Tab. 3.1 – Qualifica professionale attuale per genere

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Dirigente	6	2,2	5	1,6	11	1,9
Direttivo/quadro	25	9,2	9	2,8	34	5,8
Impiegato o intermedio	172	63,2	254	80,1	426	72,3
Operaio specializzato o qualificato	53	19,5	25	7,9	78	13,2
Lavoratore senza qualifica nell'agricoltura e nell'industria	2	0,7	2	0,6	4	0,7
Lavoratore senza qualifica in altre attività	1	0,4	8	2,5	9	1,5
Lavoratore autonomo (artigiani, esercenti...)	5	1,8	2	0,6	7	1,2
Libero professionista	8	2,9	10	3,2	18	3,1
Lavoratore in cooperativa di cui era sia socio che dipendente	0	0,0	2	0,6	2	0,3
totale	272	100,0	317	100,0	589	100,0

Per approfondire i "movimenti" da una qualifica all'altra (così come la stabilità), con la tabella 3.2, si presentano le transizioni del totale degli intervistati che risultavano occupati al momento del voucher e che lo risultano anche attualmente.

Come appena osservato, si rilevano alcuni cambiamenti fra la posizione professionale pre-voucher e quella attuale; infatti, se la quota più ingente di occupati permane nello stesso profilo professionale, è anche vero che per alcune categorie si rilevano variazioni. Proprio su queste ci si concentra in questa sede, perché, se è vero che sono numericamente minoritarie, è altrettanto vero che possono fornire delle interessanti indicazioni circa le dinamiche e le tendenze che hanno coinvolto i fruitori dei voucher (anche se va immediatamente aggiunto che, naturalmente, avranno risentito della congiuntura economica, etc.).

In questo modo, guardando ai direttivi e ai dirigenti, si assiste ad uno spostamento di alcuni casi (si tratta di sole 4 persone) verso la qualifica inferiore di impiegati intermedi ed operai e simili.

Per ciò che riguarda gli impiegati intermedi al momento del voucher, si verifica l'avanzamento verso la qualifica di dirigente nell'1,7% dei casi e la transizione verso la qualifica di operaio e similare nel 1,4%, mentre un altro 1,4% di casi si sposta verso il lavoro autonomo.

Sono quasi il 7% gli operai che hanno modificato la propria qualifica. Di questi, la maggior parte (5,7%) si sposta verso un ruolo di impiegato, mentre l'1,1% verso il lavoro autonomo.

Infine, guardando ai lavoratori autonomi⁸ al momento del voucher, si deve evidenziare una considerevole variazione verso forme di lavoro di tipo dipendente, quali, innanzitutto, operai e simili e impiegati (entrambi con il 5,3%).

Tab. 3.2 Qualifica professionale attuale per qualifica professionale al momento del voucher

	Dirigente/ direttivo e quadro	Impiegato/ intermedio	Operaio e simili	Autonomi /soci coop.	Totale	N
Dirigente/direttivo e quadro	90,5	7,1	2,4	0,0	100,0	42
Impiegato/intermedio	1,7	95,5	1,4	1,4	100,0	417
Operaio e simili	0,0	5,7	93,2	1,1	100,0	74
Autonomi/soci coop	0,0	5,3	5,3	89,4	100,0	19
Totale	8,0	72,0	15,8	4,2	100,0	565 ^a

Note:

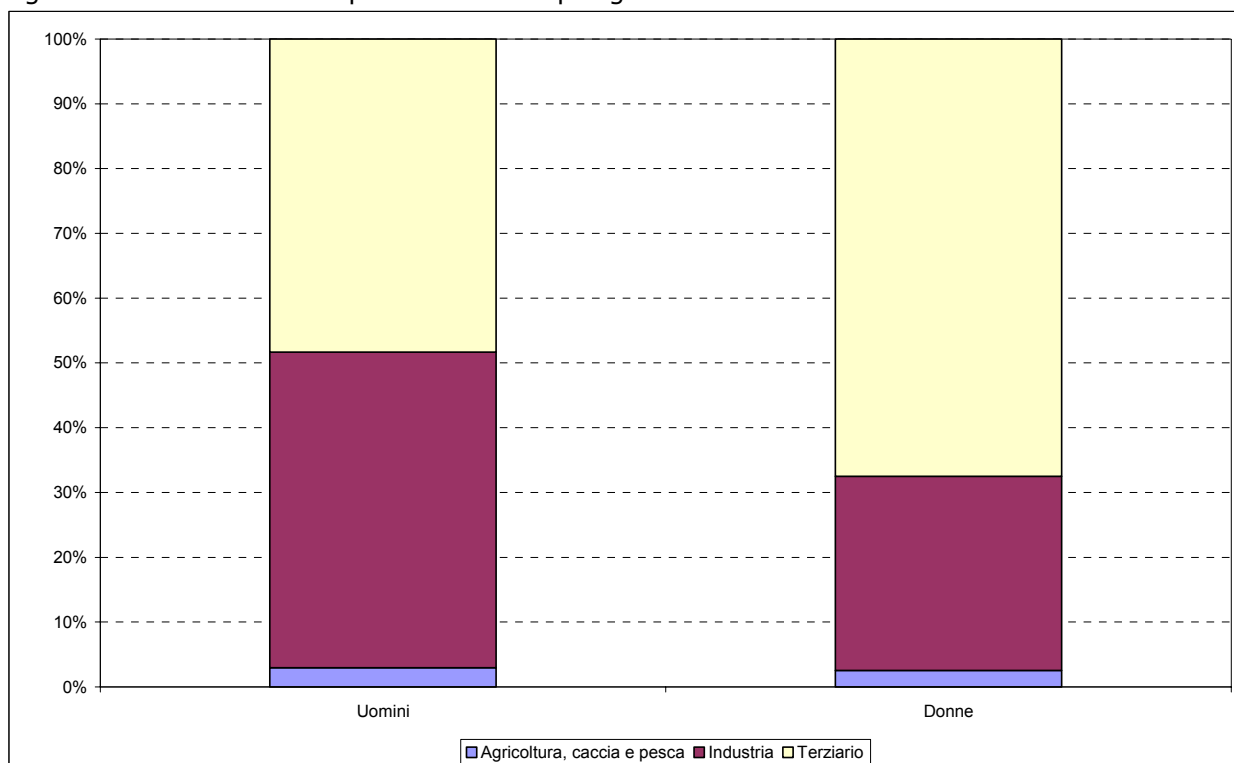
^a: l'analisi si riferisce esclusivamente ai casi che risultano occupati al momento del voucher e al momento dell'intervista.

Un altro aspetto del quale si sono volute esplorare le transizioni effettuate da parte degli intervistati è il settore di attività.

Per quanto concerne questa dimensione, si vuole evidenziare, anche con l'aiuto della figura 3.1, la prevalenza del terziario con il 58,6% degli occupati, quota che fra le donne raggiunge il 67,5% e fra gli uomini il 48,4%. Segue l'industria con il 38,6% (e una prevalenza maschile) e l'agricoltura con il 2,7%, senza particolari differenze di genere.

⁸ Si ricorda che in questa categoria sono ricompresi tutti i lavoratori autonomi, dunque dagli imprenditori ai liberi professionisti, ma anche le sempre più diffuse "Partita Iva", in cui ricadono le attività di consulenza, etc.

Fig. 3.1 - Settore dell'occupazione attuale per genere



Guardando nel dettaglio alle transizioni, con la tabella 3.3., si conferma una grande stabilità rispetto al settore di occupazione. Infatti, la maggioranza degli occupati in un certo settore professionale al momento del voucher continuano a permanere nello stesso anche dopo aver effettuato il corso formativo.

La maggior transizione si registra nel settore dell'agricoltura, dal quale il 6,7% degli intervistati occupati si sposta nel terziario. Nel caso dell'industria, invece, è il 4,4% che transita nel terziario e lo 0,4% all'agricoltura. Infine, relativamente al terziario, il 2,8% passa all'industria e lo 0,3% all'agricoltura.

Tab. 3.3 – Settore di attività attuale per settore di attività al momento del voucher

Settore prima del voucher	Settore dopo il voucher			Totale	N
	Agricoltura	Industria	Terziario		
Agricoltura	93,3	0,0	6,7	100,0	15
Industria	0,4	95,1	4,4	100,0	226
Terziario	0,3	2,8	96,9	100,0	326
Totale	2,8	39,5	57,7	100,0	567^a

Note:

^a: l'analisi si riferisce esclusivamente ai casi che risultano occupati al momento del voucher e al momento dell'intervista.

Si è vista, dunque, una certa stabilità, ma anche una certa capacità di attrazione di alcuni settori e, parallelamente, altri settori meno in grado di conservare ("fidelizzare") i "propri" lavoratori, come evidente dalla lettura della tabella 3.4.

Tab 3.4 – Settore attuale e settore al momento del voucher

	Prima del voucher (a)	Attuale (b)	Saldo (b-a)
Agricoltura, caccia e pesca	2,6	2,7	0,1
Industria	40,4	38,6	-1,7
Terziario	57,0	58,6	1,7
Totale complessivo	100,0	100,0	0,0

Per quanto riguarda il reddito attuale, la maggior parte degli intervistati si colloca, come precedentemente, nella classe da 1.000 a 1.500 Euro (48,7%), mentre il 17,5% supera attualmente i 1.500 Euro di reddito.

Tab. 3.5 Reddito dell'occupazione attuale

	Uomini	Donne	Totale
Fino a 500 Euro	2,5	4,0	3,3
Da più 500 a 1000 Euro	16,0	41,9	30,3
Da più 1000 a 1500 Euro	52,0	46,0	48,7
Da più 1500 a 2000 Euro	18,9	6,7	12,2
Più di 2000 Euro	10,7	1,3	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0
<i>N</i>	244	298	542

Procedendo anche in questo caso ad una analisi della transizione fra reddito pre e post corso formativo, emerge che il 18,8% delle persone che guadagnavano meno di 500 euro è passata a guadagnarne tra i 500 ed i 1000 Euro; fra coloro che ne guadagnavano tra i 500 ed i 1000 Euro il 10,3% è passata a guadagnarne più di 1000 e tra questi l'1,8% più di 1500.

Nella fascia di reddito compresa fra i 1000 ed i 1500 euro, l'1,6% ha diminuito il proprio reddito e la stessa quota passa invece alla fascia superiore.

Mentre nella fascia relativa a coloro che guadagnavano più di 2000 euro vi è una totale coincidenza.

Tab. 3.6- Transizione tra reddito precedente ed attuale

Reddito prima del corso formativo	Reddito attuale					Totale	N
	fino a 500 Euro	da più 500 a 1000 Euro	da più 1000 a 1500 Euro	da più 1500 a 2000 Euro	Più di 2000 Euro		
fino a 500 Euro	81,3	18,8	0,0	0,0	0,0	100,0	16
da più 500 a 1000 Euro	0,0	89,6	8,5	1,8	0,0	100,0	164
da più 1000 a 1500 Euro	0,0	1,6	96,4	2,0	0,0	100,0	249
da più 1500 a 2000 Euro	0,0	1,6	1,6	95,1	1,6	100,0	61
Più di 2000 Euro	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	29
Totale	2,5	29,9	49,1	12,7	5,8	100,0	519

3.2 Il percorso professionale degli occupati al momento del voucher

Va sottolineato prima di tutto che, come si può vedere dalle tabelle 3.7 e 3.8, che per la maggioranza degli intervistati (80,6%) non vi è stata variazione dell'azienda/ente in cui erano occupati al momento del corso. Di questi, solo in 40 affermano che è cambiato qualcosa attualmente rispetto alla situazione occupazionale al momento del corso formativo; essendo la possibilità di risposta multipla ed i valori assoluti piuttosto bassi si riportano i dati nella tabella 3,7.

Tab. 3.7- Al momento del corso lavorava nello stesso ente/azienda dove svolge attualmente la sua attività lavorativa?

	Uomini	Donne	Totale
Sì	227	243	470
No	43	70	113
Totale	270	313	583

Tab.3.8 - Se sì Cosa è cambiato (risposta multipla)

	Uomini	Donne	Totale
il tipo di contratto di lavoro	4	3	7
la durata del contratto/rapporto di lavoro	1	2	3
l'orario (full o part time)	1	6	7
la posizione professionale	15	12	27

Si procederà ora con l'analisi di coloro che prima del voucher lavoravano presso un altro ente/azienda. Come si può notare dalla tabella 3.9, in questo sub-campione si rileva una frequenza maggiore di casi con contratti non stabili, i contratti atipici, infatti, ammontano al 21,4% a fronte di un valore del complesso degli occupati prima del voucher dell'8,2%; in particolare fra le donne

si aggrava il gap, poiché il complessivo dei contratti atipici è pari al 23,1% a fronte del 10,1% delle donne occupate prima del voucher.

Anche la frequenza dei contratti a tempo indeterminato, in questo sub-campione, è notevolmente più bassa della rispettiva percentuale fra gli occupati prima del voucher, infatti si ha in questo caso un 49% a fronte del 79,5% generale.

Tab.3.9 - Se sì, cosa è cambiato (risposta multipla)

	Uomini	Donne	Totale
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	9,3	10,1	9,8
Contratto di lavoro a progetto	9,3	10,1	9,8
Contratto di prestazione occasionale	0,0	2,9	1,8
Contratto a tempo indeterminato	58,1	43,5	49,1
Contratto a tempo determinato	18,6	23,2	21,4
Contratto con agenzia interinale	0,0	1,4	0,9
Cassa Integrazione guadagni	2,3	0,0	0,9
Contratto a causa mista	2,3	2,9	2,7
Altro	0,0	5,8	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0
N	43	69	112

Se si procede, inoltre, ad una analisi delle transizioni rispetto al tipo di contratto avuto e l'attuale, emerge che per quanto concerne i contratti atipici il 52,9% si sposta verso il contratto a tempo indeterminato, il 35,3% permane in tipologie di contratto atipico, il 5,9% stipula contratti a tempo determinato ed un ulteriore 5,9% passa al contratto a causa mista.

Mentre è facilmente rilevabile come, chi entra già in maniera stabile nel mercato del lavoro, come coloro che abbiano contratti a tempo indeterminato, rimane più facilmente stabile, infatti il 71,1% pur cambiando azienda permane in questa tipologia contrattuale.

Per quanto concerne i contratti a tempo determinato si può osservare che la parte più elevata passa a tempo indeterminato (62,2%).

Tab. 3.10 - Contratto del lavoro prima del voucher e post utilizzo voucher

	Co.co.co	Co. Pro	Con.occ.	Co. indet	Co. Det	C.C.M.	Altro	Totale
Co.co.co	25,0	0,0	12,5	62,5	0,0	0,0	0,0	100,0
Co. Pro	14,3	28,6	0,0	42,9	0,0	14,3	0,0	100,0
Con.occ.	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Co. indet	0,0	6,7	0,0	71,1	22,2	0,0	0,0	100,0
Co. Det	0,0	0,0	0,0	63,2	36,8	0,0	0,0	100,0
Co. interinale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
C.I.G	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
C.C.M.	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3	0,0	100,0

Altro	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	66,7	100,0
totale	3,4	5,6	1,1	61,8	22,5	3,4	2,2	100,0
N	3	5	1	55	20	3	2	89

Un altro elemento di cambiamento sottoposto ad analisi è il settore occupazionale, emerge infatti che non solo è stata cambiata azienda e tipologia contrattuale ma in alcuni casi anche settore dell'azienda. Infatti emerge che oltre il 33% degli occupati in agricoltura confluisce nel settore terziario, mentre il 2,7% degli occupati nell'industria si sposta nel campo dell'agricoltura ed il 27% nel terziario. Altrettanto ingente è la quota di coloro che dal terziario confluiscono nell'industria 36,1 e nell'agricoltura 4,1%.

Tab. 3.11 – Settore economico prime e dopo utilizzo voucher

	Agricoltura	Industria	Terziario	Totale complessivo
Agricoltura	66,7	0,0	33,3	100,0
Industria	2,7	70,3	27,0	100,0
Terziario	1,8	15,8	82,5	100,0
Totale complessivo	4,1	36,1	59,8	100,0
N	4	35	58	97

L'ultima variabile di cambiamento presa in considerazione in questa sede è relativa al reddito; come si può vedere dalla tabella 3.11 la maggior parte di coloro che avevano un reddito basso (fino a 1000 Euro) permangono nella stessa fascia di reddito, una parte il 31,8% confluisce nella fascia superiore (tra i 1.000 ed i 1.500 Euro) e il 6,8% si sposta oltre i 1.500 Euro.

L'11,8% di coloro che percepivano tra i 1000 ed i 1500 Euro, invece, scende, nel nuovo lavoro alla fascia più bassa (fino a 1000 Euro), ed il 14,7% sale in quella immediatamente superiore oltre i 1500 euro.

La gran parte (75%) di coloro che guadagnavano oltre i 1500 Euro permane nella stessa fascia di reddito, ma va notato come un complessivo pari al 25% confluisca nelle due fasce di reddito inferiori.

Tab. 3.12 – Modificazione del reddito prima e dopo utilizzo voucher

	fino a 1000 Euro	da più 1000 a 1500 Euro	oltre 1500 Euro	Totale
fino a 1000 Euro	61,4	31,8	6,8	100,0
da più 1000 a 1500 Euro	11,8	73,5	14,7	100,0
oltre 1500	12,5	12,5	75,0	100,0
Totale	37,2	46,5	16,3	100,0
N	32	40	14	86

A proposito di questo sub-campione bisogna ricordare che le motivazioni prevalenti ad intraprendere un corso di formazione sono state: approfondire e migliorare le competenze (prevalente anche nel resto degli intervistati) 63% circa, ma a differenza che nel resto del campione si ritrova al secondo posto l'interesse all'argomento (13%), acquisire nuove competenze ed abilità (12%) e creare le condizioni per cambiare lavoro (7% circa).

Questa notazione per confermare che nel caso di questo peculiare gruppo, tralasciando la prima motivazione comune a tutti gli intervistati, prevaleva una spinta al rinnovamento e cambiamento.

I non occupati al momento del voucher: sbocchi professionali

Di questi soggetti solo 9 non stanno attualmente svolgendo lo stesso lavoro, a causa della bassa numerosità dei casi non si procederà alla rappresentazione dei dati attraverso tabelle o grafici, ma si riporteranno di seguito le risposte al set di domande rivolto a questo sub campione.

Fra questi intervistati la metà ritiene che il voucher svolto sia stato utile ad acquisire competenze valide per trovare il lavoro che svolge attualmente.

In 4 casi il lavoro trovato dopo il corso era con contratto atipico, in un caso a tempo indeterminato e in un altro caso a tempo determinato. Per quanto riguarda i tempi di lavoro in 6 casi si trattava di un impegno full time mentre in 3 di un impegno part-time (fra l'altro si tratta solo di donne in questo ultimo caso).

Per quanto concerne la qualifica professionale si trattava in 6 casi di impiegati, in 2 casi di operai specializzati ed in un solo caso di una lavorante presso il proprio domicilio. Il reddito percepito era compreso fra i 500 ed 1000 euro in 4 casi, in un caso era inferiore ai 500 euro ed in 3 casi compreso fra i 1000 ed i 1500 euro.

Tab. 3.14 - Disoccupati prima del voucher che hanno trovato lavoro grazie al voucher

	Uomini	Donne	Totale complessivo
Fino a 3 mesi	33,3	75,0	63,6
Da 3 a 6 mesi	66,7	12,5	27,3
Da 6 a 12 mesi	0,0	12,5	9,1
Oltre 12 mesi	0,0	0,0	0,0
totale	100,0	100,0	100
<i>N</i>	<i>12</i>	<i>34</i>	<i>46</i>

4. IL GRADIMENTO E LA PERCEZIONE DELLO STRUMENTO

Un apposito set di domande del questionario era rivolto a sondare i giudizi dei partecipanti in merito all'utilità del percorso formativo.

Innanzitutto, si è chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio in merito ai seguenti aspetti:

- Ampliamento delle conoscenze pratiche;
- Ampliamento le conoscenze teoriche;
- Conoscenze generali utili in ambienti lavorativi;
- Entrare in contatto con il mondo del lavoro;
- Coerenza con in percorso di studi e formazione.

Inoltre, è stato domandato agli occupati di esprimere un giudizio circa l'effetto che il voucher ha avuto sui seguenti aspetti del proprio lavoro:

- Tempi di esecuzione;
- Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo;
- Capacità di relazionarsi con gli altri;
- Qualità del prodotto;
- Capacità di analisi ed elaborazione;
- Capacità di progettazione;
- Miglioramento di competenze che già possedeva;
- Acquisizione di nuove competenze;
- Competenze che giudica utili per il suo lavoro;
- Coerenza con il percorso professionale.

La tabella 4.1 presenta le distribuzioni di frequenza delle risposte fornite dagli intervistati relativamente al primo set di item, oltretutto la media e la deviazione standard⁹ per ciascuno di questi.

Guardando alla tabella, si notano, innanzitutto, giudizi tendenzialmente positivi. Infatti, rispetto a quasi tutti gli item, il giudizio medio registrato è pari a 3,4-3,7; se si considera che si tratta di una scala con range compreso fra 1 e 5, dunque con un midrange (valore intermedio) pari a 3, ci si

⁹ Quanto alla deviazione standard, si tratta dello scarto quadratico medio, ossia di una misura di variabilità (o dispersione) che si calcola sommando gli scarti dalla media elevati al quadrato, dividendoli poi per il numero di casi ed estraendo infine la radice quadrata del numero così ottenuto. In estrema sintesi, essa ci dice quanto i casi sono concentrati o dispersi rispetto al valore medio.

rende facilmente conto di come i casi siano più spostati verso il polo del continuum corrispondente ad un giudizio positivo.

Questo vale per i primi 3 item - quelli maggiormente coerenti con la funzionalità del voucher (ovvero l'ampliamento od acquisizioni di conoscenze/competenze professionali) - mentre non si verifica per l'ultimo item "Entrare in contatto con il mondo del lavoro", volto a sondare la capacità dei corsi di formazione di creare "rete" per l'inserimento o il cambiamento lavorativo, che presenta una media pari a 2,1, a denotare, dunque, un giudizio mediamente più basso del punto di indifferenza.

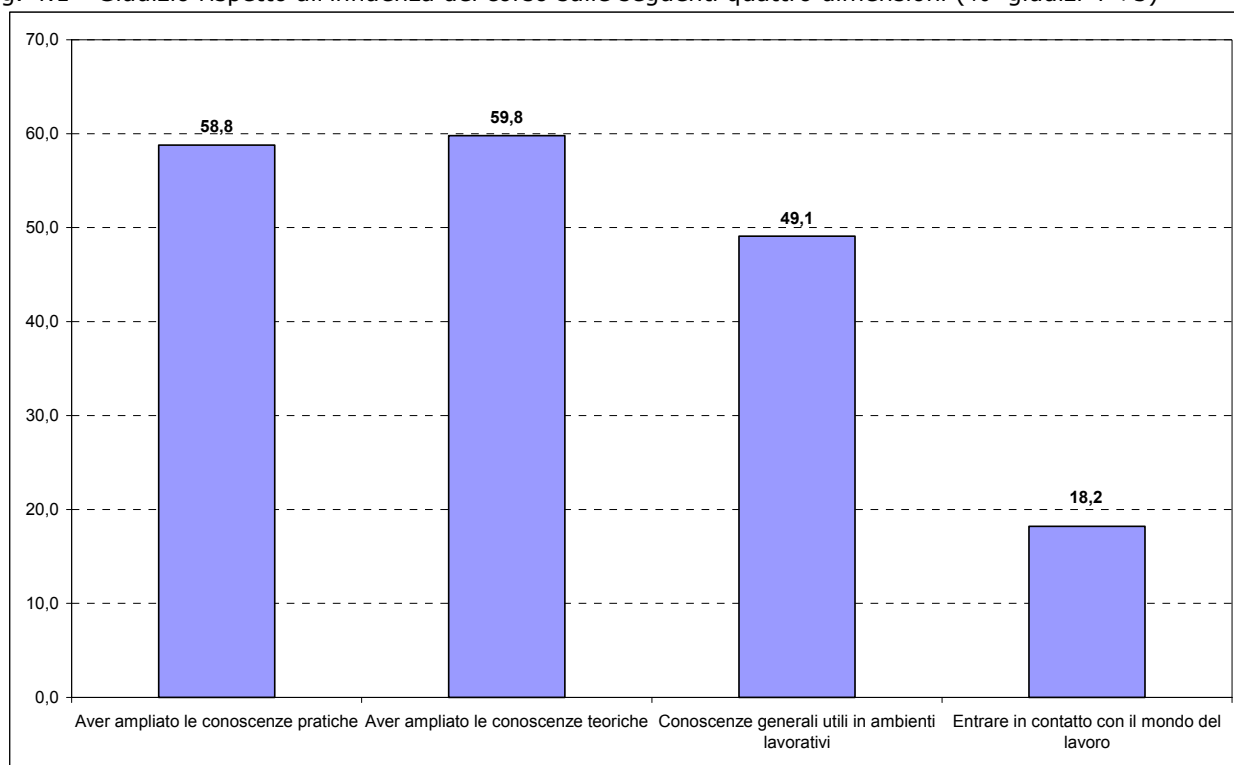
Tab. 4.1 - Giudizio degli intervistati sull'utilità del corso rispetto alle seguenti dimensioni. Distribuzioni di frequenza percentuali, media e deviazione standard

	1 (per niente)	2	3	4	5 (completamente)	Totale	N	Media	Dev. Stand.
Aver ampliato le conoscenze pratiche	3,5	7,1	30,7	36,6	22,2	100,0	632	3,7	1,01
Aver ampliato le conoscenze teoriche	3,2	6,5	30,5	36,4	23,4	100,0	632	3,7	1,00
Conoscenze generali utili in ambienti lavorativi	8,1	13,8	29,1	31,2	17,9	100,0	632	3,4	1,16
Entrare in contatto con il mondo del lavoro	52,5	14,9	14,4	10,6	7,6	100,0	632	2,1	1,33
Coerenza con in percorso di studi e formazione	9,2	6,2	25,2	32,3	27,2	100,0	632	3,6	1,20

Entrando maggiormente nel dettaglio, i primi due item, relativi alle "Conoscenze teoriche e pratiche", mostrano un valore medio sulla scala di 3,7, mentre il terzo item ("Conoscenze generali") risulta mediamente meno elevato (3,4).

Quanto appena osservato si ritrova, naturalmente, considerando le distribuzioni percentuali: per i primi due item, circa il 59% degli intervistati si concentra nelle due modalità di risposta più elevate; nel terzo caso, invece, questa percentuale scende appena al di sotto del 50%, mentre per l'ultimo item risulta inferiore al 20% (cfr. fig. 4.1).

Fig. 4.1 - Giudizio rispetto all'influenza del corso sulle seguenti quattro dimensioni (% giudizi 4 +5)



Nella tabella 4.1 si sono inserite anche le risposte degli intervistati in merito ad un altro quesito, volto a indagare la coerenza del corso rispetto al percorso formativo degli intervistati.

Anche in questo caso, si registra uno spostamento degli intervistati verso il polo positivo della scala, con una media di 3,6 e quasi il 60% dei casi concentrati nelle due modalità di risposta più elevate (che denotano, cioè, una elevata coerenza percepita fra corso e percorso formativo).

Tornando all'utilità, si è proceduto, al fine di verificare se e in che misura le rispettive quattro distribuzioni di frequenza seguano lo stesso andamento, al calcolo del coefficiente di correlazione r .

Si ricorda che il coefficiente di correlazione r di Pearson rapporta la covarianza di due variabili X e Y con la media geometrica delle due variabili X e Y , indicando, di fatto, come ricordato da Marradi, "quanto le due variabili variano insieme rispetto a quanto ciascuna varia per conto suo"¹⁰. Esso varia tra +1, in caso di perfetta correlazione positiva e -1, in caso di perfetta correlazione negativa. Dunque, mentre il segno positivo o negativo indica la proporzionalità diretta o indiretta della relazione tra le due variabili, il valore numerico del coefficiente ne stima la forza, tanto più debole quanto più il valore è prossimo a 0 e tanto più forte quanto più si avvicina a +1 o -1.

¹⁰ Cfr. Marradi A., *Concetti e metodi per la ricerca sociale*, Firenze, Giuntina, 1980.

Tab. 4.2 – Coefficienti di correlazione r per gli item relativi all'utilità del corso

	I	II	III	IV
I	1			
II	0,725	1		
III	0,552	0,508	1	
IV	0,324	0,287	0,337	1

Dalla tabella 4.2 si rilevano valori del coefficiente, in tutti i casi positivi e sempre compresi fra 0,3 e 0,73. Ciò significa che i giudizi espressi sulle quattro dimensioni sono positivamente correlati fra loro, cioè che a giudizi alti su una variabile corrispondono giudizi alti anche sulle altre tre e viceversa.

Conseguentemente, per quanto riguarda r^2 (coefficiente di determinazione), si ottengono dei valori compresi fra 0,52 e 0,08, ad indicare che una percentuale compresa fra l'8 e il 52% della variazione dei giudizi espressi in merito ad una certa dimensione è correlata e «spiegata» dal giudizio espresso sulle altre variabili.

Al di là di questi dati specifici, resta evidente come i quattro giudizi siano fra loro strettamente correlati, come dimostra il fatto che il valore di r è sempre positivo e sempre piuttosto elevato, più vicino al valore di +1 che a 0.

Anche in virtù dei valori elevati dei coefficienti r , si è deciso di procedere alla costruzione di un indice additivo sommando le quattro variabili qui considerate.

Deve essere evidenziato che si tratta in tutti i casi di variabili con modalità di risposta a parziale autonomia semantica, nel senso che il significato di ogni categoria è solo parzialmente autonomo dalle altre modalità. Infatti, non è sempre chiaro di per sé cosa significhi ritenere «Completamente» utile; però, nel momento in cui la risposta si colloca lungo una scala posizionandosi prima di «Completamente» o sul valore 3 o 4 diviene più semplice e certo attribuirgli un significato. Per questa ragione si usa parlare di parziale autonomia di significato. È evidente però che si tratta di variabili ordinali, cioè con modalità gerarchicamente ordinate e, quindi, potrebbe apparire errato parlare, come fatto poc'anzi, di costruzione di un indice additivo, basato cioè sulla somma delle risposte date da ogni singolo caso sulle diverse variabili considerate, perché significa necessariamente attribuire valore numerico e algebrico alle risposte date dagli intervistati. Per spiegare questa apparente contraddizione, va detto che è ormai prassi consolidata trattare questo tipo di variabili derivate da scale semi-ancorate come variabili quasi-

cardinali, partendo dal presupposto che l'intervistato, nell'attribuire significato alle categorie intermedie (come, stando all'esempio, a «4») proceda ad una suddivisione mentale dello spazio semantico fra gli estremi, instaurando così delle corrispondenze tra gli stati sulle proprietà e le posizioni sulla graduatoria; si presuppone poi che la suddivisione che il soggetto compie sul *continuum* consista in una ripartizione di questo in spazi eguali, con una conseguente equidistanza fra le categorie (ad esempio, fra «2» e «3» e fra «3» e «4»). Sulla base di questo ragionamento¹¹, ci si sente di poter giungere alla costruzione di un indice additivo, basato sulla somma delle singole variabili, attribuendo cioè loro le caratteristiche proprie delle variabili cardinali. A questa operazione si giunge anche perché, come anticipato, pare che per le variabili considerate siano rispettati sia i criteri semantici che sintattici da seguire per la costruzione di un indice. Infatti, in generale, il passaggio da singoli indicatori a indici è una fase sempre molto delicata, aperta, come sottolineato da Cartocci¹², a una pluralità di esiti, che dipendono, appunto, da come e perché si combinano gli indicatori nella nuova variabile-indice. Proprio per evitare di giungere a risultati non controllabili empiricamente, pare opportuno considerare i due criteri, quello sintattico e quello semantico, ognuno dei quali privilegia differenti affinità fra gli item. Il primo privilegia la covariazione fra le variabili che, nel corso del capitolo, si è dimostrata con il calcolo dei coefficienti *r*; il secondo privilegia invece la affinità nel significato rinvenuto fra sotto-insiemi di indicatori, cosa certamente verificabile nella fattispecie in oggetto, data, appunto, la vicinanza semantica di diverse coppie di indicatori, volti ad esplorare le medesime dimensioni.

Date queste premesse metodologiche, si può procedere a sommare i valori che ciascun caso ha su ognuna delle quattro variabili considerate. Poiché ciascuna variabile ha un range di variazione 1-5, è evidente che si avranno valori dell'indice, in caso di risposta su tutti gli item, compresi fra 4 (1*4) e 20 (5*4).

Sempre per rendere più efficace la lettura dei valori assunti dall'indice si è deciso di procedere alla normalizzazione, ossia di traslare il campo di variazione 4-20 nel campo 0-10¹³. In tal modo a 0 corrisponde il giudizio meno positivo, che si ottiene cumulando solo risposte «Per niente» su tutte

¹¹ Evidente che questo tema possa essere e sia stato ben più approfonditamente dibattuto. Tuttavia, per evitare di trascendere l'economia del presente lavoro, si rimanda a: Marradi A., *Concetti e metodi per la ricerca sociale*, Firenze, La Giuntina, 1980, Corbetta P., 2003, *op. cit.*, Corbetta P., Gasperoni G., Pisati M., *Statistica per la ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 2001.

¹² Cfr. Cartocci R., *Diventare grandi in tempi di cinismo*, Bologna, Il Mulino, 2002.

¹³ Si ricorda che la formula per la normalizzazione è la seguente:

$Ni = K * (Xi - Xmin) / (Xmax - Xmin)$ dove:

Ni è il dato normalizzato che si otterrà (rispetto alla scala 0-10);

Xi è il valore originale (nella scala 4-20) da normalizzare;

Xmin è il valore minimo della scala originale (nella fattispecie 4);

Xmax è il valore massimo della scala originale (nella fattispecie 20);

K è il nuovo massimo che si vuole attribuire alla scala (nella fattispecie 10).

le cinque variabili, mentre al valore 10 corrisponde il massimo, ottenuto da quei soggetti che hanno sempre risposto «Completamente », cioè che hanno dichiarato una piena utilità del corso formativo seguito rispetto a tutte quattro dimensioni considerate.

La tabella 4.3 mostra le distribuzioni di frequenza dell'indice. La mediana passa al valore 5,6, dunque, in una scala 0-10, con midrange pari a 5, certamente su un valore che indica, nel complesso, un giudizio più positivo che negativo.

Tab. 4.3 – Indice complessivo di utilità. Distribuzione di frequenza percentuale

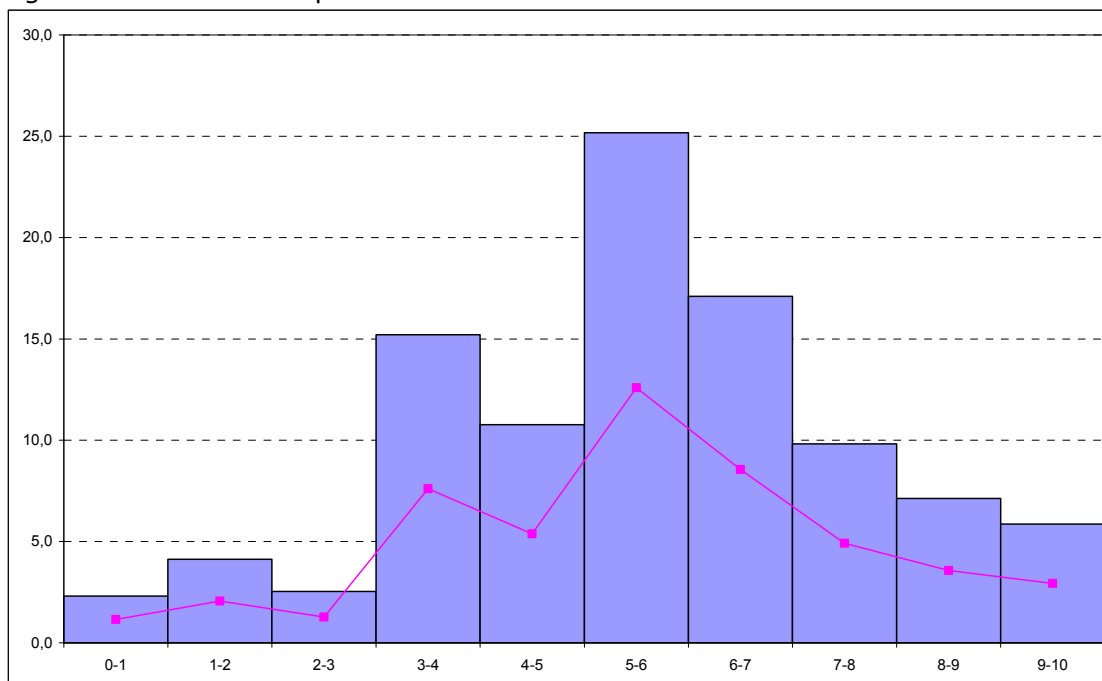
Valori assunti dall'indice	%
0,00	1,7
0,63	0,6
1,25	1,4
1,88	2,7
2,50	2,5
3,13	5,5
3,75	9,7
4,38	10,8
5,00	12,5
5,63	12,7
6,25	9,8
6,88	7,3
7,50	9,8
8,13	4,4
8,75	2,7
9,38	1,3
10,00	4,6
Totale	100,0
N	632

Per rendere di più immediata lettura l'andamento dell'indice si rimanda anche alla figura 4.2 che presenta la distribuzione dei casi rispetto all'indice divisa per classi¹⁴.

Dal grafico risulta evidente che i casi sono concentrati verso i valori alti dell'indice, dunque verso il polo indicante un giudizio di utilità del percorso formativo frequentato grazie al voucher.

¹⁴ Le classi hanno l'ampiezza di una unità, dunque sono: 0-0,99, 1-1,99, 2-2,99,...,9-10.

Fig. 4.2 – Distribuzione per classi dell'indice di utilità del corso



Diviene a questo punto rilevante tentare di comprendere quali siano le categorie di intervistati che mostrano un maggior grado di soddisfazione rispetto alle dimensioni in precedenza analizzate. A tale scopo si procede al confronto dei valori assunti dall'indice rispetto ad alcune variabili indipendenti (sesso, età, titolo di studio, condizione occupazionale attuale e al momento del voucher), utilizzando la tecnica dell'analisi della varianza che consiste nel confronto fra le medie relative all'intero campione e quelle relative ai sotto-insiemi di casi compresi in ciascuna categoria della variabile indipendente¹⁵. Si nota così una certa variabilità tra le medie delle modalità e una certa variabilità dei punteggi individuali all'interno di ciascuna modalità. La prima "variabilità" è definita devianza esterna¹⁶, mentre l'altra è detta devianza interna¹⁷. Quanto più alta è la prima nei confronti della seconda – e quindi della devianza totale che è la somma delle due – tanto più stretti sono i legami tra la scala e la variabile indipendente e quindi tanto più elevata è la porzione

¹⁵ Questo tipo di analisi assume che la verifica dell'eventuale relazione tra due variabili consista, di fatto, nell'accertare se e di quanto la variabilità della scala sia vincolata all'articolazione semantica della classificazione (in questo caso, ad esempio, il fatto di essere occupati o meno al momento dell'intervista, etc.). Questo implica che la classificazione sia vista come variabile indipendente e la scala come dipendente.

¹⁶ Essa è data dalla sommatoria dei quadrati degli scarti, moltiplicati per il numero di casi presenti in ciascuna categoria, ottenuti sottraendo dal valore di ciascuna media di categoria quello relativo alla media della popolazione/campione.

¹⁷ Data dalla somma dei quadrati degli scarti all'interno delle categorie.

della varianza sulla prima variabile che viene predetta dall'appartenenza dei singoli casi a questa o a quella categoria della variabile indipendente¹⁸.

Tab. 4.4 – Indice complessivo di utilità per alcune variabili indipendenti

	Valore medio indice
<i>Genere</i>	
Maschio	5,45
Femmina	5,54
<i>Età</i>	
Da 14- 29	5,73
Da 30-34	5,55
Da 35-44	5,37
45 ed oltre	5,34
<i>Condizione occupazionale al momento voucher</i>	
Occupati	5,46
Non occupati	6,02
<i>Condizione occupazionale attuale</i>	
Occupati	5,46
Non occupati	6,12
<i>Titolo di studio</i>	
Laurea	5,03
Diploma	5,66
Licenza media	5,58
<i>Media complessiva</i>	<i>5,50</i>

Dai valori medi riportati in tabella 4.4, si evince, in primo luogo, come i giudizi positivi siano piuttosto generalizzati, anche se una certa varianza si registra, in particolare rispetto ad alcune variabili, ed in particolare rispetto alla condizione occupazione al momento del voucher – che vede giudizi positivi da parte di coloro che non lavoravano (e che probabilmente hanno poi trovato una occupazione) – e alla condizione occupazionale attuale che, sorprendentemente, evidenzia, anche in questo caso, come siano coloro che non hanno una occupazione a mostrare i giudizi maggiormente positivi sull'utilità del percorso formativo seguito.

Da evidenziare, inoltre, opinioni meno favorevoli da parte dei laureati e, seppur in misura meno marcata, da parte dei partecipanti ai corsi di età più avanzata.

Come anticipato, nel questionario era prevista un'altra domanda, rivolta ai soli occupati al momento del voucher, con cui si cercava di comprendere l'opinione di questo sub-campione di

¹⁸ Cfr., al riguardo, Marradi A., *Linee guida per l'analisi bivariata nelle scienze sociali*, Milano, F. Angeli, 1997.

intervistati in merito all'influenza che il percorso formativo ha avuto rispetto all'attività lavorativa ed in particolare rispetto agli item presentati in tabella 4.5.

Partendo dal presupposto che anche in questo caso si è utilizzata la scala 1-5, si nota, in primis, come, rispetto a questi item, i giudizi degli intervistati siano mediamente meno positivi di quelli evidenziati con i precedenti quattro item (cfr. tab. 4.1); in tabella 4.5, si rilevano, infatti, valori medi inferiori a 3 in tre item (per la precisione, in tempi di esecuzione, percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo e capacità di progettazione) e comunque mai valori medi, anche sugli altri item, superiori a 3,6 (mentre, si ricorda, nei precedenti si avevano due item con media pari a 3,7). Tuttavia, al di là del confronto, si deve evidenziare, anche in questo caso, un giudizio tendenzialmente positivo, dato che anche per quegli item che presentano valori medi meno elevati si è comunque vicini al midrange, ossia al valore teorico di indifferenza della scala e per altri ci si avvicina ad una media di 3,6.

Anche considerando il grafico presentato in figura 4.3, si evince come la percentuale di casi che, per i singoli item, si pone sui due valori più elevati della scala - dunque sui due giudizi maggiormente positivi - piuttosto elevata: in 4 item superiore al 50%, per due item appena inferiore e solamente per i restanti tre vicina al 35%.

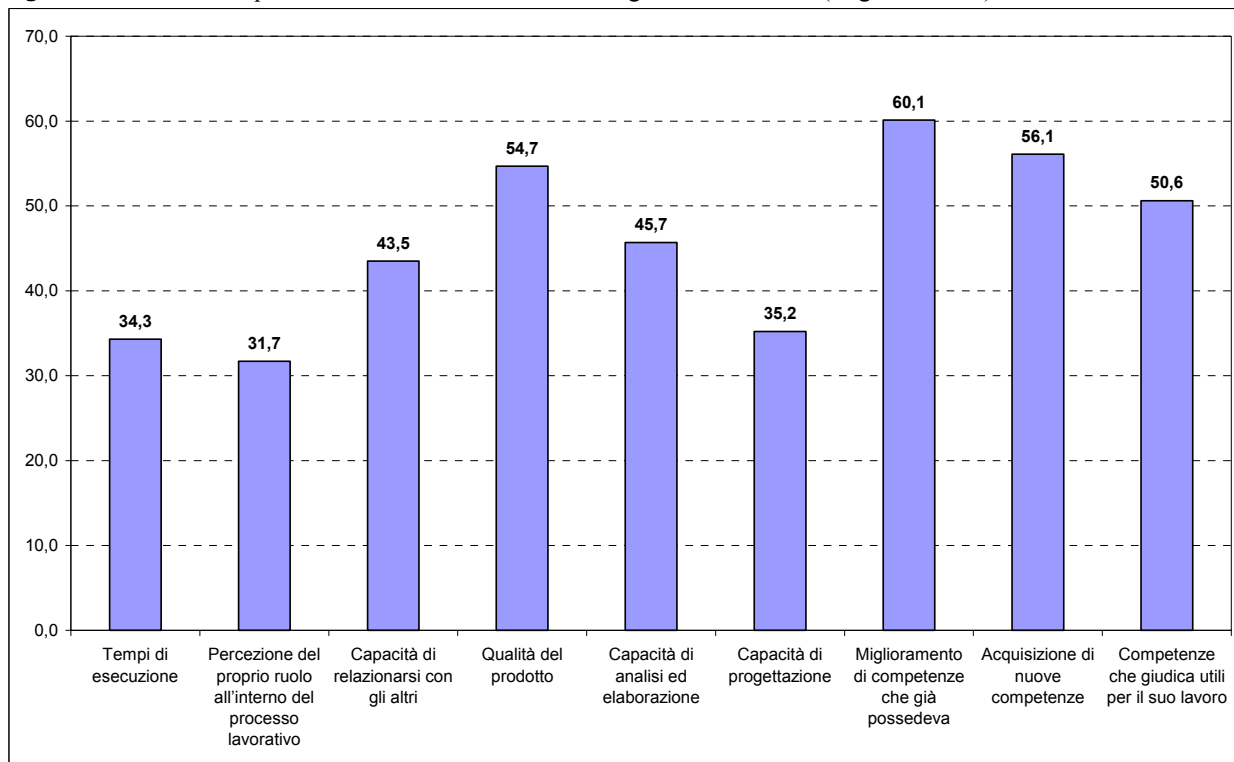
Procedendo al confronto fra questi singoli item, si vuole inoltre evidenziare come la maggiore concentrazione di giudizi positivi si concentri su quello relativo al miglioramento delle competenze già possedute (media 3,59), immediatamente seguito da quello relativo all'acquisizione di nuove competenze (3,56).

In tabella 4.5 si presenta, infine, la distribuzione di un altro giudizio richiesto agli occupati al momento del voucher: la coerenza del corso formativo rispetto al proprio percorso professionale. Si nota un risultato assai soddisfacente, come evidenziato da un valore medio di 3,62 e circa il 56% degli intervistati collocato nelle due modalità di risposta maggiormente favorevoli.

Tab. 4.5 - Giudizio degli intervistati *occupati* sull'influenza del corso rispetto alle seguenti dimensioni. Distribuzioni di frequenza percentuali, media e deviazione standard

		1 (per niente)	2	3	4	5 (completamente)	Totale	N	Media	Dev. Stand.
Tempi esecuzione	di	21,5	16,0	28,2	22,4	11,9	100,0	586	2,87	1,31
Percezione proprio all'interno processo lavorativo	del ruolo del	20,5	17,6	30,2	22,0	9,7	100,0	586	2,83	1,26
Capacità relazionarsi gli altri	di con	14,3	14,5	27,6	26,6	16,9	100,0	586	3,17	1,28
Qualità prodotto	del	9,0	10,8	25,4	33,4	21,3	100,0	586	3,47	1,20
Capacità analisi elaborazione	di ed	11,6	11,4	31,2	34,1	11,6	100	586	3,23	1,16
Capacità progettazione	di	16,4	14,5	34,0	25,6	9,6	100,0	586	2,97	1,20
Miglioramento competenze già possedeva	di che	7,7	7,3	24,9	38,4	21,7	100,0	586	3,59	1,13
Acquisizione nuove competenze	di	7,0	10,2	26,6	32,4	23,7	100,0	586	3,56	1,16
Competenze giudica utili per il suo lavoro	che	9,4	10,1	29,9	30,0	20,6	100,0	586	3,42	1,19
Coerenza percorso professionale	con il	7,3	8,4	29,0	25,6	29,7	100,0	586	3,62	1,20

Fig. 4.3 - Giudizio rispetto all'influenza del corso sulle seguenti dimensioni (% giudizi 4 +5)



Dopo aver proceduto, anche in questo caso, all'esplorazione delle correlazioni fra i diversi item, ossia fra i diversi giudizi espressi dagli intervistati, e dopo aver ottenuto valori positivi, sulla base del ragionamento presentato in precedenza, si è proceduto alla costruzione di un indice additivo, calcolato come somma dei valori delle risposte di ciascun caso su nove item in questa sede presi in considerazione.

Si ottiene così una nuova variabile, il cui campo di variazione varia da 9 (in caso di nove risposte pari a 1) a 45 (in caso di nove risposte pari a 5, cioè al valore massimo della scala).

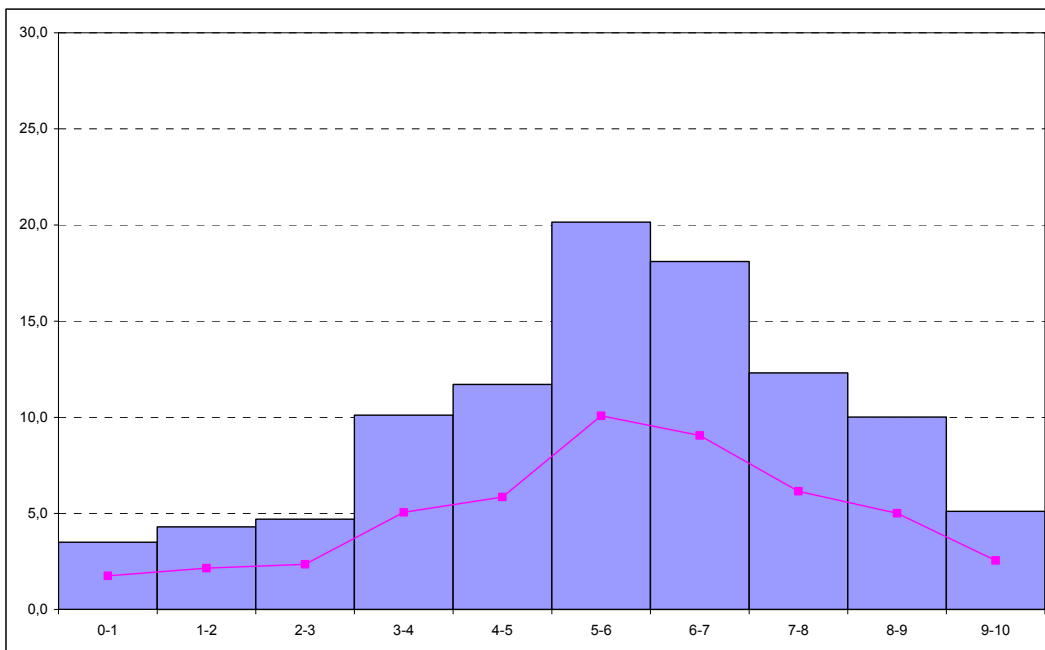
Ai fini di una più efficace lettura dello stesso indice, come in precedenza, anche in questo caso si è proceduto alla normalizzazione, così da avere una variabile con valori compresi fra 1 e 10 e, dunque, oltretutto, immediatamente comparabile con il precedente indice di utilità costruito sui quattro item analizzati più sopra.

In tabella 4.6 si presenta la distribuzione di frequenza dell'indice normalizzato e in figura 4.4 quella dell'indice ripartito in classi.

Tab. 4.6 – *Indice complessivo di influenza del corso sull'attività lavorativa.*
Distribuzione di frequenza percentuale

Valori dall'indice	assunti %
0,00	2,0
0,28	0,3
0,56	1,0
0,83	0,2
1,11	1,0
1,39	,7
1,67	1,2
1,94	1,4
2,22	1,5
2,50	2,0
2,78	1,2
3,06	2,4
3,33	1,9
3,61	2,2
3,89	3,6
4,17	3,4
4,44	3,9
4,72	4,4
5,00	5,1
5,28	4,3
5,56	5,3
5,83	5,3
6,11	4,9
6,39	4,4
6,67	5,1
6,94	3,6
7,22	4,1
7,50	6,0
7,78	2,2
8,06	3,6
8,33	2,2
8,61	2,0
8,89	2,2
9,17	2,2
9,44	0,2
9,72	0,7
10,00	2,0
Totale	100,0
N	586

Fig. 4.4 – Distribuzione in classi dell'indice di influenza del corso sull'attività lavorativa



Dai valori medi riportati in tabella 4.7, si evince, in primo luogo, come i giudizi positivi siano piuttosto generalizzati, anche se una certa varianza si registra, in particolare rispetto ad alcune variabili, ed nello specifico rispetto ai laureati dove si ha il valore medio più basso (5,1), all'età più avanzata dove si ha la media 5,30,

Da evidenziare, inoltre, opinioni meno favorevoli da parte dei laureati e, seppur in misura meno marcata, da parte dei partecipanti ai corsi di età più avanzata.

Mentre si mantiene comunque il giudizio medio maggiormente positivo presso i non occupati allo stato attuale (6,04).

Tab. 4.7 – Indice complessivo di utilità per alcune variabili indipendenti

	Valore medio indice
<i>Genere</i>	
Maschio	5,54
Femmina	5,63
<i>Età</i>	
Da 14- 29	5,62
Da 30-34	5,69
Da 35-44	5,66
45 ed oltre	5,30
<i>Condizione occupazionale attuale</i>	
Occupati	5,57
Non occupati	6,04
<i>Titolo di studio</i>	
Laurea	5,01
Diploma	5,84
Licenza media	5,37
Media complessiva	5,58

Per verificare la correlazione fra i due indici, entrambi semanticamente legati a giudizi sull'utilità del percorso formativo, si è proceduto, infine, al calcolo del coefficiente r , precedentemente illustrato, ottenendo un valore pari a 0,64 a denotare una forte relazione positive fra i due indici, che sta a significare che a valori positivi (dunque giudizi positivi sull'utilità del corso) assunti su un indice corrispondono, tendenzialmente, valori positivi sull'altro indice e viceversa. Se dal coefficiente di correlazione si calcola il quadrato (r^2 , coefficiente di determinazione), si ottiene un valore pari a 0,40 che significa che il 40% della variazione registrata sui valori di un indice è attribuibile alla variazione dell'altro indice.

B - REGIONE DELL'UMBRIA

1. L'UNIVERSO

In questa prima parte si presentano, in sintesi, le caratteristiche dell'universo dei fruitori di voucher nel periodo compreso tra il 2002 ed il 2004 in Umbria, mentre si rimanda all'allegato per la descrizione della metodologia di individuazione del campione teorico e del campione rilevato.

La Regione Umbria, tramite il servizio Formazione istruzione e Lavoro, ha fornito la banca-dati relativa a coloro che abbiano usufruito dello strumento voucher finanziato esclusivamente tramite FSE (A2; A3; B1; C3; C4; D1; E1); i soggetti presenti nella banca-dati sono distinti, inoltre, per genere ed età (si è scelto di suddividere i destinatari in quattro fasce di età principali: 14-29 anni; 30-34 anni; 35-44 anni, 45 anni ed oltre).

L'universo così articolato, dopo numerose fasi di pulitura dei dati, i quali rispetto alle variabili strutturali genere ed età si presentavano lacunosi, era costituito da un complessivo di 1.193 unità.

Di queste la percentuale di donne era pari al 58,8% ed il restante 41,2% da uomini. Per quanto concerne la variabile età, aggregata in classi, l'universo si presentava come segue : soggetti in età 14-29 anni pari al 29,1%; in età 30-34 anni 27,3%, 35-44 anni 38,6% 45 ed oltre 14%.

Relativamente al canale di finanziamento, si registrava come maggioritario la misura D1 con il 32,8% di destinatari, a seguire la misura C4 con 29% dei destinatari.

Di seguito si presentano le tabelle relative all'universo dei destinatari distinto per genere, classe di età e canale di finanziamento, nonché una tavola complessiva che rappresenta l'universo - da cui si è estratto il campione - articolato per le suddette variabili strutturali che, di fatto, hanno costituito gli strati della procedura di campionamento seguita.

Tab.1.1 - Universo dei destinatari per genere (v.a. e %)

Genere	v.a.	%
Uomini	702	58,8
Donne	491	41,2
Totale complessivo	1193	100,0

Tab.1.2 – Universo dei destinatari per classe di età (v.a. e %)

Classe di età aggregata	v.a.	%
14-29	240	20,1
30-34	326	27,3
35-44	460	38,6
45 e oltre	167	14,0
Totale complessivo	1.193	100,0

Tab.1.3 – Universo dei destinatari per canale di finanziamento del voucher (v.a e %)

Canale di finanziamento	v.a.	%
Ob. 3A2	89	7,5
Ob. 3A3	62	5,2
Ob.3B1	26	2,2
Ob. 3 C3	83	7,0
Ob.3C4	346	29,0
Ob.3D1	391	32,8
Ob.3E1	196	16,4
Totale complessivo	1.193	100,0

2. ESITI DELL'INDAGINE SULLA SPERIMENTAZIONE DEI VOUCHER

2.1 Le caratteristiche degli intervistati

Gli intervistati che hanno usufruito i voucher nella regione Umbria sono, come illustrato nella nota metodologica, 135 individui, pari all'11,3% circa dell'universo complessivo; si procederà, di seguito, con l'analisi delle variabili di stratificazione dell'universo (genere, età e canale di finanziamento del voucher) da cui è stato esperito il campione di intervistati, ferme restando le lacune dovute alle quote non rilevate come detto nella premessa metodologica.

Se analizzati per genere e classe di età, gli intervistati risultano essere 59 uomini e 76 donne; queste ultime sono quindi il 56,3 % dei rispondenti.

A riguardo della classe di età si evidenzia una preminenza di soggetti di età compresa fra i 35 ed i 44 anni (49 soggetti, pari al 36,3%); in particolare, la percentuale di donne di questa età è pari al 36,8% delle intervistate, mentre se si considerano i soli uomini questa percentuale cresce quasi al raggiunge il 35,6%.

I più giovani, la classe che comprende i fruitori di 14-29 anni, tocca quasi il 21% fra gli uomini e il 22% fra le donne il 20% circa, mentre la quota di intervistati meno giovani, ossia con almeno 45 anni, si attesta al 17% fra gli uomini ed al 15,3% fra le donne, per un 18,4% complessivo.

Tab. 2.1 – Intervistati per genere ed età

Classe di età	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
da 14 a 29 anni	13	22,0	15	19,7	28	20,7
da 30 a 34 anni	16	27,1	19	25,0	35	25,9
da 35 a 44 anni	21	35,6	28	36,8	49	36,3
45 anni e oltre	9	15,3	14	18,4	23	17,0
Totale	59	100,0	76	100,0	135	100,0
<i>% di riga sul totale</i>		43,7		56,3		100,0

Procedendo all'analisi del titolo di studio attuale degli intervistati, dalla tabella 2.2, si evidenzia che la quota più cospicua di intervistati, 86 persone (63,7%), è in possesso di un titolo di scuola superiore (diploma o qualifica). I laureati raggiungono il 22,2% del totale, quindi una quota molto significativa, quasi un quarto dell'intero campione; vi sono inoltre il 13,3% dei casi in possesso della sola licenza media inferiore; pari a 18 individui, inoltre vi è uno 0,7 % con qualifica professionale; non si segnala nessun caso con titolo di studio inferiore alla licenza media.

Tab. 2.2 – Intervistati per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Master di I livello	1	1,7	0	0,0	1	0,7
Laurea specialistica	0	0,0	2	2,6	2	1,5
Laurea vecchio ordinamento	7	11,9	17	22,4	24	17,8
Laurea triennale (nuovo ordinamento)	1	1,7	1	1,3	2	1,5
Diploma universitario	0	0,0	1	1,3	1	0,7
Diploma di scuola secondaria superiore	41	69,5	45	59,2	86	63,7
Qualifica professionale (acquisita tramite istituto profess	0	0,0	1	1,3	1	0,7
Licenza media inferiore-avviamento professionale	9	15,3	9	11,8	18	13,3
Totale	59	100,0	76	100,0	135	100,0

Se si analizza, sempre con l'aiuto della tabella 2.2, l'andamento della distribuzione per titolo di studio fra i due sub-campioni degli uomini e delle donne, emerge che i titoli di studio più elevati (laurea e post laurea) sono maggiormente frequenti fra le donne, poiché la quota di donne laureate è pari al 27,6% del totale delle donne intervistate, mentre fra gli uomini si raggiunge solo il 15,3%. Questa differenza può essere evidenziata anche ricordando che le donne costituiscono il 70% del totale dei laureati intervistati. Altrettanto distanti sono le differenze di genere fra i diplomati, infatti si raggiunge la quota di 69,5% fra gli uomini ed il 59,2% fra le donne, quindi una differenza pari a più del 10%.

Questa prima analisi del livello di istruzione di coloro che hanno usufruito di almeno un voucher negli anni 2002-2004 segnala già una rilevante indicazione in merito al target dei destinatari; infatti, tirando le fila di quanto detto fino ad ora, si evidenzia non solo che le donne sono la maggioranza di coloro che hanno richiesto voucher, ma anche che, a parità di classe di età, possiedono titoli di studio più elevati. Ciò è sintomatico della ben nota maggiore difficoltà di inserimento e di avanzamento professionale che caratterizza l'occupazione femminile e che spinge le donne a percorsi formativi più lunghi e impegnativi nel tentativo di colmare questo *gap* di genere.

Al fine di offrire una panoramica complessiva del campione di intervistati rispetto alle tre variabili di stratificazione sopra menzionate, e con lo scopo di tracciare un primo quadro dei fabbisogni a cui lo strumento dei voucher ha risposto nella regione Umbria, si presenta una figura che rappresenta il campione degli intervistati per genere, classe di età e tipologia di finanziamento.

Rispetto al canale di finanziamento, quasi un terzo degli intervistati, il 28,9%, ha utilizzato voucher finanziati tramite la misura A3. L'altro canale di finanziamento più frequentemente utilizzato è relativo alla misura A2, tramite la quale il 27,4% ha usufruito di un voucher; a seguire il 19,3% che ha ricevuto finanziamenti tramite la misura B1. Risultano, di conseguenza, marginali le altre quote relative a voucher finanziati la misura C3 che raccoglie l'8,3% dei destinatari, la C4 con il 6,7, la D1 con il 5,2 ed in fine la E1 con il 4,1%.¹⁹.

Tab. 2.3 – Intervistati per genere, età e canale di finanziamento (% di riga)

Finanziamento		Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Totale
		A2	A3	B1	C3	C4	D1	E1	
Maschio	da 14 a 29 anni	15,4	38,5	23,1	15,4	7,7	0,0	0,0	100,0
	da 30 a 34 anni	37,5	37,5	6,3	6,3	6,3	6,3	0,0	100,0
	da 35 a 44 anni	38,1	38,1	4,8	4,8	4,8	9,5	0,0	100,0
	45 anni e oltre	44,4	22,2	11,1	11,1	11,1	0,0	0,0	100,0
Femmina	da 14 a 29 anni	13,3	26,7	26,7	6,7	6,7	6,7	13,3	100,0
	da 30 a 34 anni	26,3	31,6	26,3	5,3	5,3	0,0	5,3	100,0
	da 35 a 44 anni	25,0	21,4	25,0	10,7	7,1	3,6	7,1	100,0
	45 anni e oltre	21,4	14,3	28,6	7,1	7,1	14,3	7,1	100,0
N	totale	27,4	28,9	19,3	8,1	6,7	5,2	4,4	100,0
		37	39	26	11	9	7	6	135

La distribuzione per canale di finanziamento dei destinatari, se declinata per genere e classe di età, fornisce ulteriori importanti riflessioni: se si osserva la frequenza di utilizzo dei diversi canali di finanziamento da parte delle donne e degli uomini si nota, infatti, che, a parte la misura E1, il cui utilizzo è, ovviamente, a vantaggio delle sole donne; la misura più frequentemente utilizzata dalle donne è la B1(76,9%), seguita dalla D1(57,1%) per quanto concerne gli uomini la misura che ha visto più utenti è stata la A2 con il 54,1%, seguita dalla A3 con il 53,8%.

Tab. 2.4 – Intervistati per genere, età e canale di finanziamento (% di colonna)

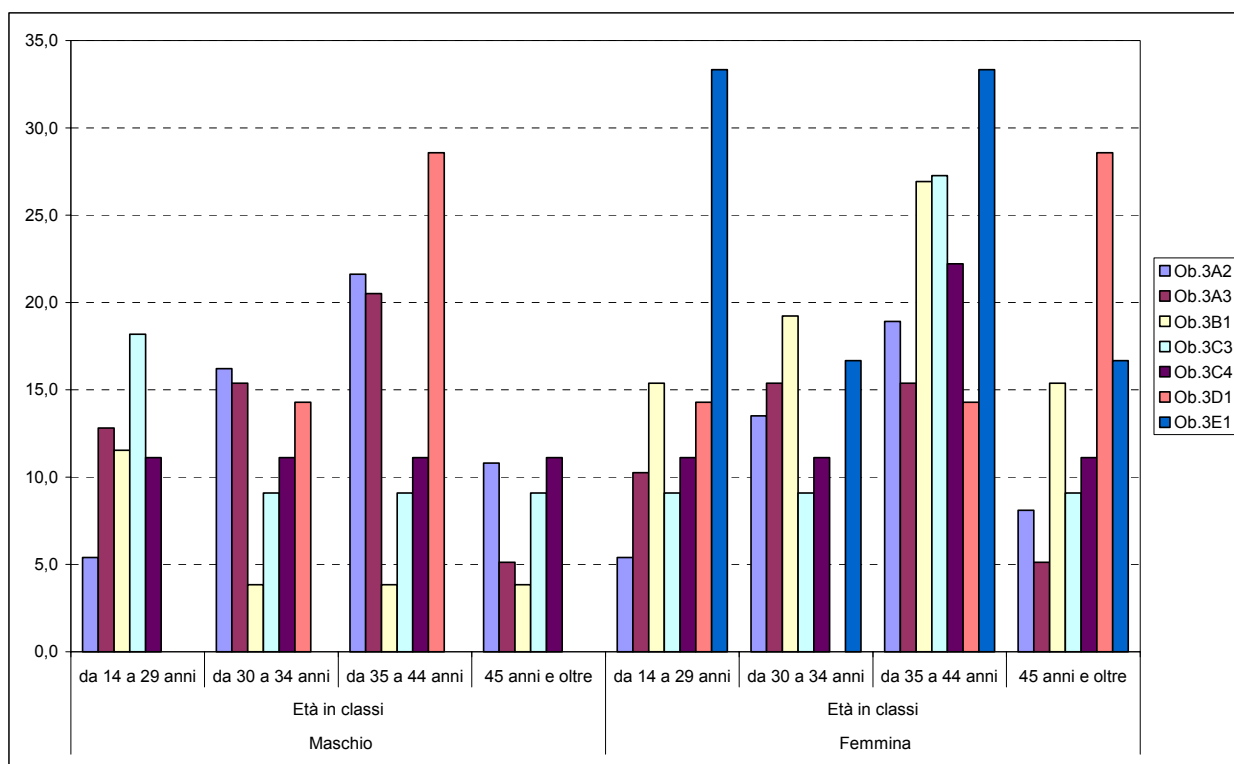
Finanziamento		Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Ob.3	Totale	N
		A2	A3	B1	C3	C4	D1	E1		
Maschio	da 14 a 29 anni	5,4	12,8	11,5	18,2	11,1	0,0	0,0	9,6	13
	da 30 a 34 anni	16,2	15,4	3,8	9,1	11,1	14,3	0,0	11,9	16
	da 35 a 44 anni	21,6	20,5	3,8	9,1	11,1	28,6	0,0	15,6	21

¹⁹ Si ricorda che fra i destinatari di voucher finanziati tramite questo asse si hanno solo donne).

	45 anni e oltre	10,8	5,1	3,8	9,1	11,1	0,0	0,0	6,7	9
Femmina	da 14 a 29 anni	5,4	10,3	15,4	9,1	11,1	14,3	33,3	11,1	15
	da 30 a 34 anni	13,5	15,4	19,2	9,1	11,1	0,0	16,7	14,1	19
	da 35 a 44 anni	18,9	15,4	26,9	27,3	22,2	14,3	33,3	20,7	28
	45 anni e oltre	8,1	5,1	15,4	9,1	11,1	28,6	16,7	10,4	14
	totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Inoltre, osservando l'andamento rispetto all'età (cfr. fig. 2.1), si può osservare che la componente giovanile del campione (14-29 anni) mostra la sua maggiore incidenza percentuale nei voucher finanziati tramite la Misura E1, quindi si tratta di sole donne (33,3%)

Fig. 2.1 - Distribuzione degli intervistati per canale di finanziamento e classe di età (%)



giovani (33,3% contro una media complessiva di incidenza di giovani del 20,7% del totale dei fruitori), se si disaggrega per genere questa informazione risulta che la maggioranza degli uomini in questa fascia di età fa un maggiore utilizzo della misura C3 (18,2% a fronte di una media di incidenza degli uomini in età 14-29 del 9,6%).

La Misura A3 è invece quella con la più alta concentrazione di persone in età compresa fra i 30 ed i 34 anni: si raggiunge una presenza del 30,8% a fronte di una media del 16,5%; nel caso degli intervistati di età 35-44 anni, la maggiore consistenza della quota si individua nei voucher finanziati dalla misura D1, con il 42,9% a fronte del 36,3% medio; infine, la componente meno giovane della popolazione intervistata (45 anni ed oltre) si distingue per una percentuale maggiore di presenze nel canale di finanziamento della Misura C4 con una quota pari al 22,2% dei destinatari del canale, a fronte di una presenza media pari al 16,7% dei destinatari totali.

Un aggiuntivo criterio di descrizione dei destinatari che viene presentato, in questa sede volta a delineare il profilo globale degli utenti dei voucher, è la condizione occupazionale precedente e posteriore al voucher formativo.

Dalla tabella 2.5, si ricava che, complessivamente, gli occupati al momento del voucher assommano a 87 persone, ovvero il 64,4% degli intervistati.

Gli uomini occupati risultano essere il 76,2% del totale di categoria, mentre le donne si attestano sul 55,2% del totale delle intervistate.

Tab. 2.5 – Condizione occupazionale degli intervistati al momento del voucher formativo¹

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Occupato alle dipendenze	33	55,9	33	43,4	66	48,9
Occupato parasubordinato (es. collaboratore coordinato e co	3	5,1	5	6,6	8	5,9
Occupato autonomo	9	15,3	4	5,3	13	9,6
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (inclusi	9	15,3	14	18,4	23	17,0
Disoccupato in cerca di prima occupazione	3	5,1	9	11,8	12	8,9
Disoccupato non in cerca di occupazione	2	3,4	9	11,8	11	8,1
Studente-studente con lavori occasionali e sporadici	0	0,0	2	2,6	2	1,5
Totale	59	100,0	76	100,0	135	100,0

Note: Si specifica che nel caso della regione Umbria non si sono rilevati casi di voucher di conciliazione e servizio, per cui da ora in avanti si riporteranno le risposte degli intervistati solo per i voucher di formazione.

Per quanto riguarda, invece, lo stato occupazionale attuale si rileva che la percentuale degli occupati al momento dell'intervista sale al 77,1%, con un valore pari all'88,1% fra gli uomini e del 67,1% fra le donne; si è registrata quindi una sostanziosa crescita degli occupati sia fra gli uomini che fra le donne, che complessivamente è pari a quasi 24 punti percentuale rispetto alla quota di occupati precedentemente al voucher (cfr. tab. 2.6).

Tab. 2.6 – Condizione occupazionale attuale degli intervistati

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Occupato alle dipendenze	37	62,7	43	56,6	80	59,3
Occupato parasubordinato (es. collaboratore coordinato e co	2	3,4	2	2,6	4	3,0
Occupato autonomo	13	22,0	6	7,9	19	14,1
Lavoratore-Studente	1	1,7	0	0,0	1	0,7
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione (inclusi	3	5,1	8	10,5	11	8,1
Disoccupato in cerca di prima occupazione	2	3,4	5	6,6	7	5,2
Disoccupato non in cerca di occupazione	1	1,7	6	7,9	7	5,2
Studente-studente con lavori occasionali e sporadici	0	0,0	1	1,3	1	0,7
Tirocinante non retribuito	0	0,0	1	1,3	1	0,7
Altro inattivo (casalingo-a, inabile etc)	0	0,0	4	5,3	4	3,0
Totale	59	100,0	76	100,0	135	100,0

Come si può osservare dalle figure 2.2 e 2.3, la percentuale di occupati alle dipendenze è passato dal 48,9% del lavoro prima del voucher al 59,3% dell'occupazione dopo il voucher, mentre è sceso il numero di occupati parasubordinati (che precedentemente costituivano il 5,9% ed attualmente il 3,0%); cresce, inoltre, l'incidenza dei lavoratori autonomi, che, infatti, passano dal 9,6% al 14,1%²⁰.

²⁰ Le transizioni occupazionali e professionali degli intervistati saranno oggetto di uno specifico approfondimento nel prosieguo del presente Report (cfr. paragrafo 3)

Fig. 2.2 - Stato occupazionale degli intervistati prima del voucher

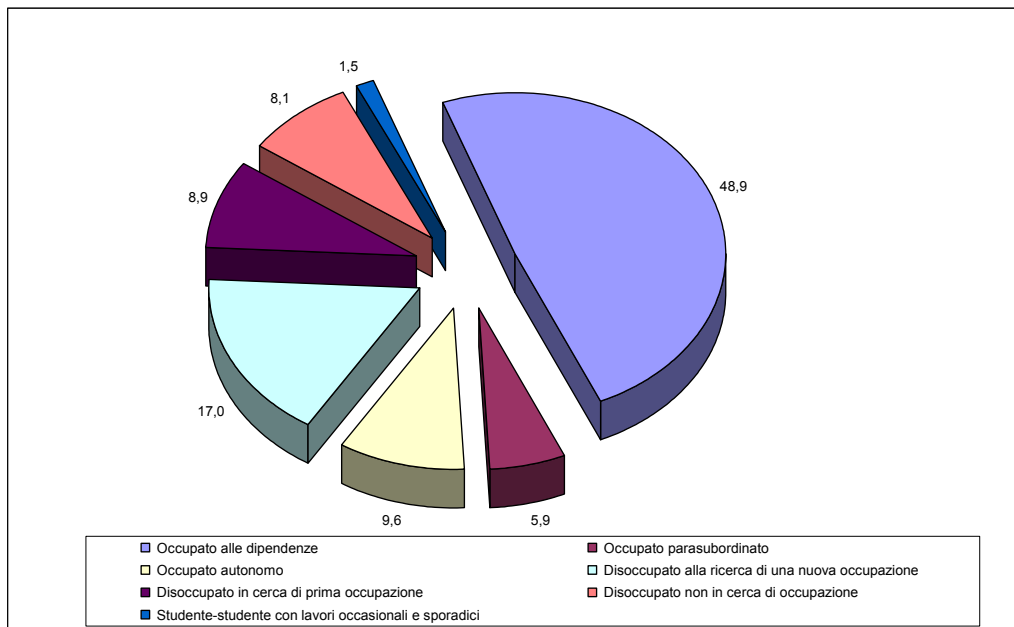
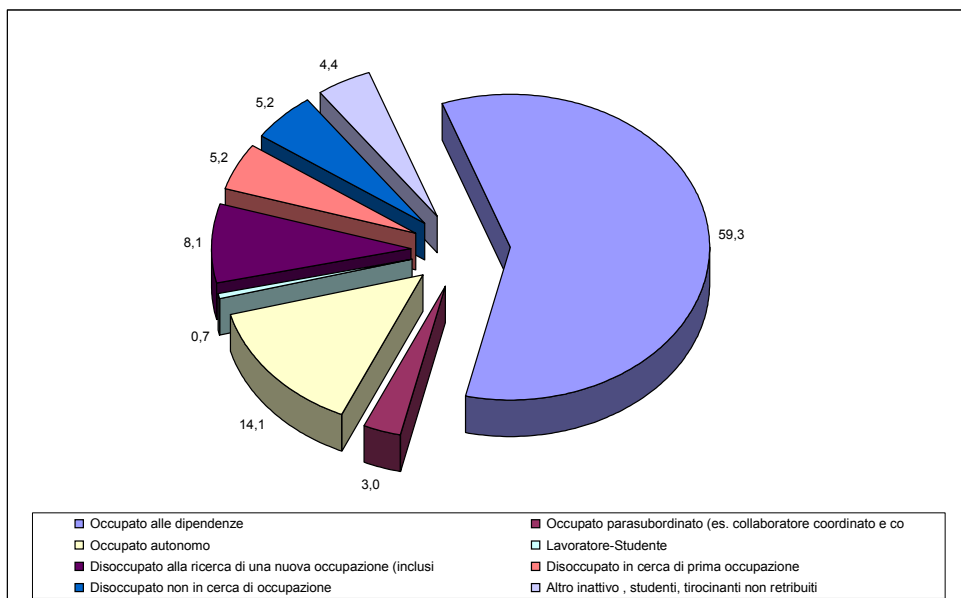


Fig. 2.3 - Stato occupazionale degli intervistati dopo il voucher



2.2 Le caratteristiche del voucher e le motivazioni a svolgere un voucher formativo

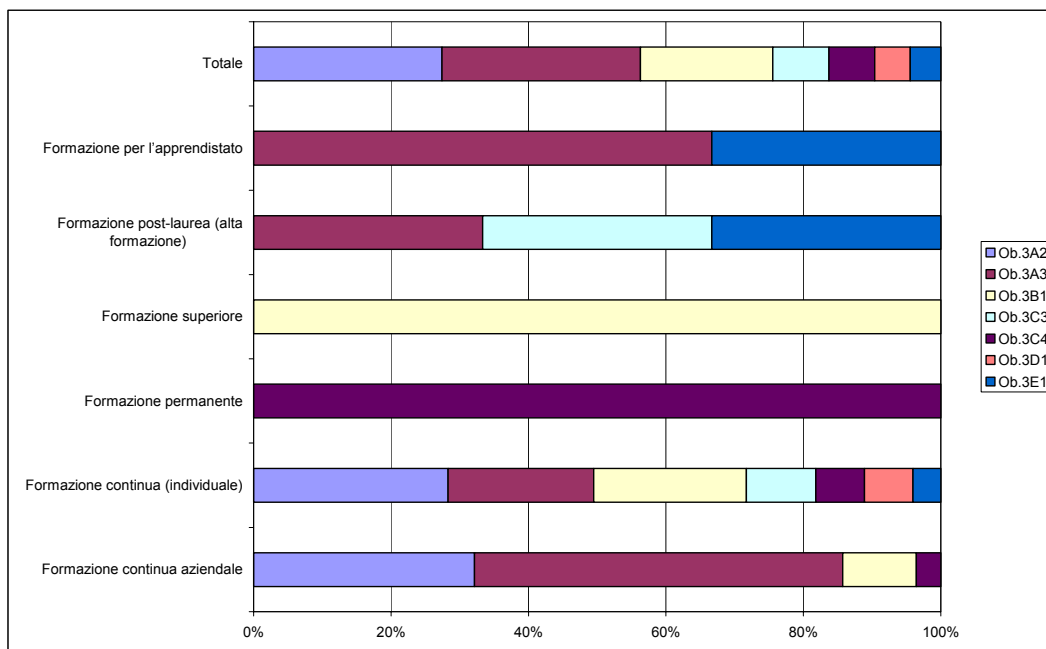
Gli intervistati che hanno usufruito di voucher formativi nel periodo 2002-2004 risultano aver svolto prevalentemente *formazione continua individuale*, svolta da più del 73,4% degli intervistati; piuttosto frequente risulta essere anche la *formazione continua aziendale*, che raggiunge il 20,8% (cfr. tab. 2.7).

Tab. 2.7 – Tipologia di attività formativa svolta (%)

	Uomini	Donne	Totale	N
Formazione continua aziendale	20,3	21,1	20,8	28
Formazione continua (individuale)	71,2	75,0	73,4	99
Formazione permanente	1,7	0,0	0,7	1
Formazione superiore	0,0	1,3	0,7	1
Formazione post-laurea (alta formazione)	3,4	1,3	2,2	3
Formazione per l'apprendistato	3,4	1,3	2,2	3
Totale	100,0	100,0	100,0	135

Se si osservano le tipologie di attività formative svolte per canale di finanziamento, emerge che, per quanto concerne la formazione continua individuale, il canale di finanziamento primario è la Misura A3 (56,3%), seguita dalla misura A3 (32,1%). Per quanto riguarda la formazione continua aziendale la quota percentualmente più rilevante è quella che afferisce alla misura A2 (28,3%), per la formazione permanente l'unica Misura che finanzia questa tipologia è la C4, per la formazione superiore la misura B1, mentre per la formazione post laurea le quote equivalenti al 33,3% sono ripartite fra A3,C3,E1; mentre la formazione per l'apprendistato è prevalentemente finanziata tramite la misura A3 (66,7%).

Fig. 2.4 - Tipologia di attività formativa per canale di finanziamento (%)

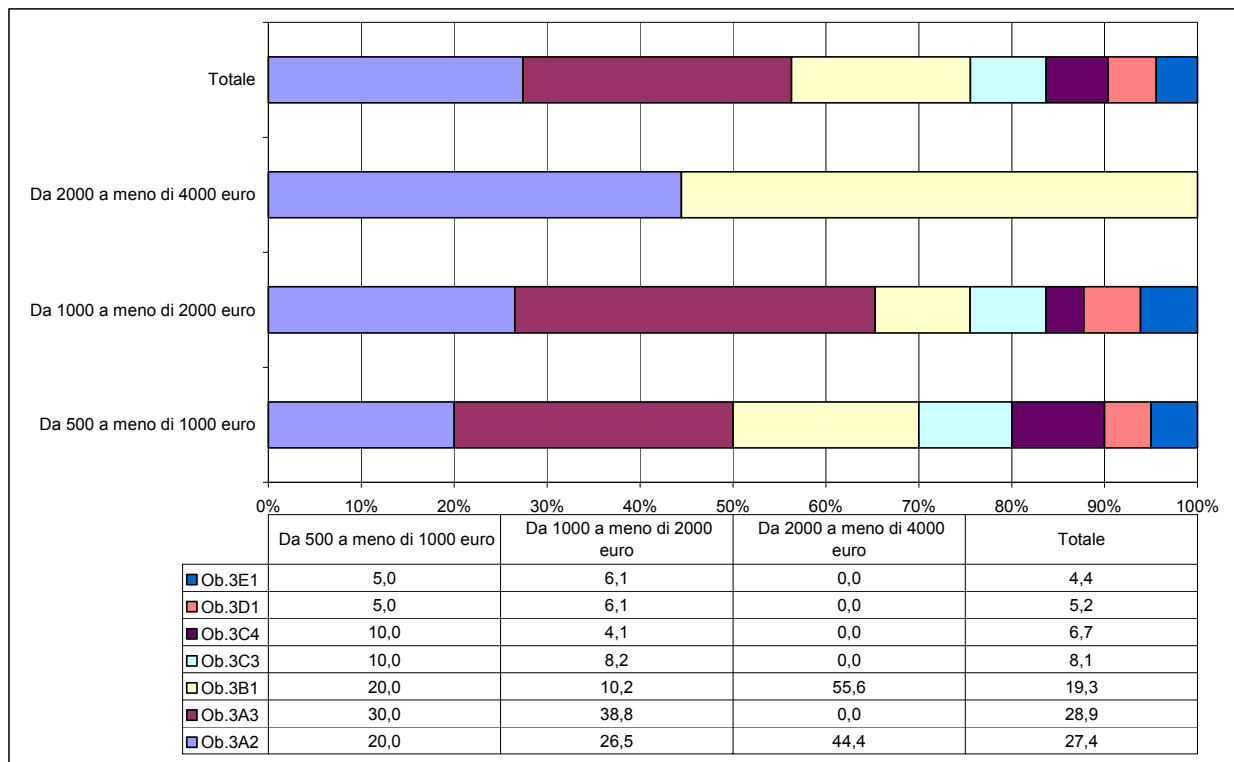


Per quanto concerne l'ammontare complessivo del finanziamento ricevuto, il 36,3% dei rispondenti²¹ dichiara che l'ammontare era compreso fra i 1.000 ed i 2.000 Euro, il 14,8% fra i 500 ed i 1.000 Euro, il 4,6% meno di 500 Euro, mentre il 6,7% dichiara di aver ricevuto un finanziamento compreso fra i 2.000 e i 4.000 Euro .

Entrando maggiormente nel dettaglio, dalla figura 2.5, si può notare che gli importi maggiori (2000-4000) sono stati finanziati prevalentemente tramite la misura B1 (55,6%), mentre maggioritario nella fascia compresa fra i 1.000 e i 2.000€ appare essere il finanziamento ricevuto tramite la misura A3 (38,8%); gli importi inferiore ai 1.000€, registrano una prevalenza del canale A3 (30%) ma vedono una minore "concentrazione" del finanziamento rispetto alle altre fasce.

²¹ Si segnala che il 41% degli intervistati, cioè 259 persone, non ha indicato l'ammontare del finanziamento ricevuto.

Fig. 2.5 - Importi del finanziamento ricevuto per canale di finanziamento



Per quanto concerne la durata del corso, la maggioranza degli intervistati (34,1%) ha dichiarato di aver frequentato corsi compresi in un arco di tempo fra i tre ed i cinque mesi, il 36,5% ha frequentato corsi di una durata superiore ai cinque mesi, il 34,9% ha seguito attività formative durate compresa fra 1 e tre mesi ed il 26,2%, il 2,4% attività di durata inferiore ad un mese.

Relativamente alla modalità tramite la quale gli intervistati sono venuti a conoscenza della possibilità di usufruire del voucher, risulta che il 20% lo ha saputo tramite parenti e conscenti, quindi una rete informale, ed un altro 20% Centri Informagiovani e Sportello orientamento, il 16,3% tramite pubblicità su manifesti e stampa ed un altro 14,8% tramite l'azienda presso cui era occupato. Coloro che hanno ricevuto informazioni tramite Assessorato alla formazione od altri uffici pubblici assommano all'8,9%, mentre il 5,2% ha acquistato informazioni presso il centro formativo dove ha svolto il corso ed un altro 5,2% su internet.

La scelta del corso di formazione nel 46,7% dei casi è avvenuta autonomamente e nel 34,8% all'interno dell'offerta del catalogo regionale-provinciale; il 11,9% tra i percorsi proposti dall'azienda presso cui lavorava.

Secondo quanto rilevato, i requisiti maggiormente richiesti per essere ammessi all'utilizzo di un voucher formativo sono stati la condizione occupazionale, segnalata dal 63,7% dei casi, la residenza nel 48,1% dei casi, il titolo di studio, segnalato dal 38,5% degli intervistati, la classe di età nel 12% circa, il 9,6% competenze specifiche, 6% la categoria di svantaggio.

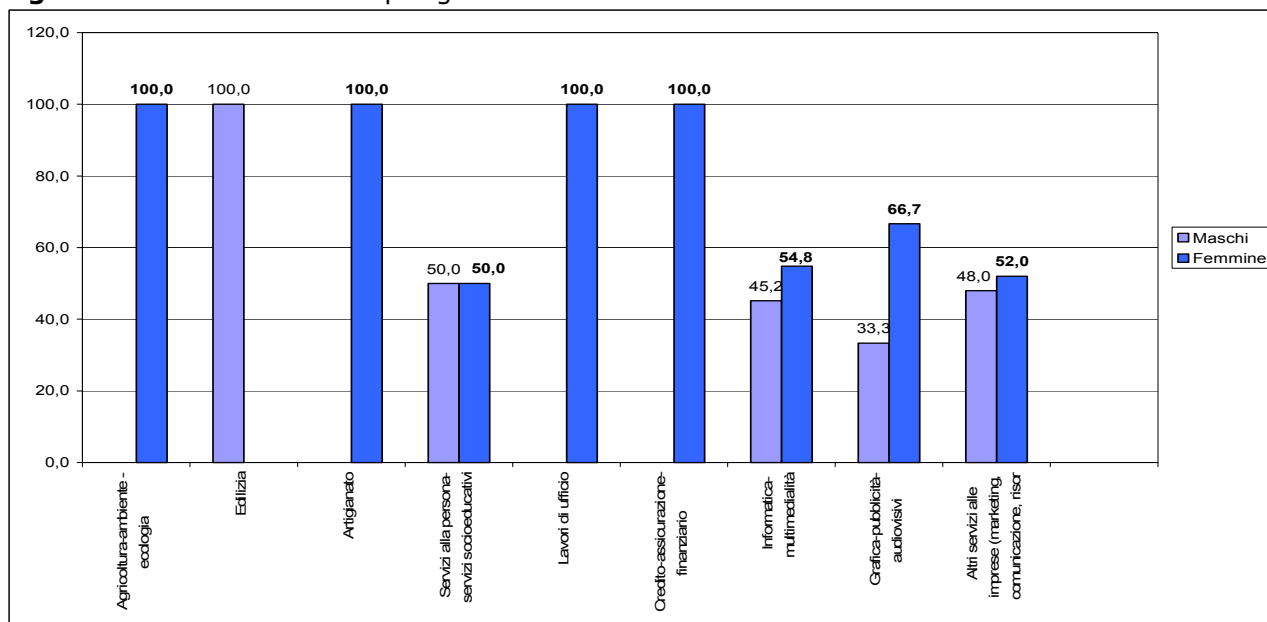
Si procederà ora ad analizzare il settore formativo del corso, che, se osservato in un'ottica di genere, evidenzia, in linea generale, i fabbisogni professionali per cui uomini e donne hanno deciso di svolgere un corso formativo usufruendo di un voucher.

Complessivamente, la maggioranza degli intervistati, 70% circa, ha frequentato corsi di formazione inerenti all'informatica ed attività multimediali. La seconda attività frequentata di una più significativa rilevanza (18,5%) concerne i servizi alle imprese.

Le altre attività segnalate sono connotate da una bassa numerosità che comunque viene illustrata, anche rispetto al genere, nella seguente figura 2.6.

Proprio l'analisi rispetto alla variabile di genere mostra differenze di rilievo: si registrano settori, settori come agricoltura ambiente ed ecologia sono ad esclusiva scelta delle donne, così come l'artigianato, lavori di ufficio e l'ambito finanziario; viceversa l'edilizia è ad appannaggio maschile

Fig. 2.6 – Settore formativo per genere



Interessante è poi considerare il settore di afferenza del corso prescelto dagli intervistati rispetto alla loro situazione occupazionale al momento della frequenza.

Tab. 2.8 – Settori formativo per genere e stato occupazionale precedente al corso

	Uomini			Donne		
	Occupato	Non occupato	Totale	Occupato	Non occupato	Totale
Agricoltura-ambiente-ecologia	-	-	-	-	-	-
Artigianato	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9	2,6
Servizi alla persona-servizi socioeducativi	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	1,3
Lavori di ufficio	6,7	0,0	5,1	4,8	2,9	3,9
Credito-assicurazione-finanziario	0,0	0,0	0,0	4,8	2,9	3,9
Informatica-multimedialità	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	1,3
Grafica-pubblicità-audiovisivi	62,2	100,0	71,2	57,1	79,4	67,1
Altri servizi alle imprese	2,2	0,0	1,7	4,8	0,0	2,6
Edilizia	26,7	0,0	20,3	26,2	5,9	17,1
Totale	2,2	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0
N	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	45	14	59	42	34	76

Al di là delle distribuzioni di frequenza del totale degli uomini e delle donne – che si sono poc'anzi analizzate, interessa in questa sede procedere al confronto fra le scelte degli occupati e dei non occupati, al fine di cogliere eventuali differenze. Si rileva così che gli uomini non occupati più frequentemente degli occupati hanno deciso di seguire corsi nel settore dell'informatica (100,0% per i non occupati contro l'62,2% degli occupati). Considerando le donne, si rileva come sia ugualmente, il settore dell'informatica ad attrarre sia le occupate che le non occupate, ma si rileva una prevalenza delle donne non occupate nei settori dell'agricoltura-ambiente ed ecologia (5,9%) e dei servizi alle imprese.

Un'altra dimensione che si è deciso di esplorare tramite il questionario somministrato ai fruitori dei voucher riguarda le motivazioni che hanno spinto gli intervistati ad intraprendere un corso formativo. Quelle ritenute di primaria importanza dagli intervistati risultano essere: la necessità di approfondire e migliorare le competenze (50% dei rispondenti), l'interesse per l'argomento (13,1%), il corso è stato intrapreso per creare le condizioni per cambiare posto di lavoro o azienda nel 13,1%,. Solo nel 3,8% dei casi è stato svolto il corso perché richiesto dall'azienda, in un altro 4,6% per avere un attestato, il 3,1% per iniziare una attività autonoma.

2.3 La condizione occupazionale al momento del voucher formativo

Con questo paragrafo, si procederà ad analizzare le caratteristiche dell'occupazione degli intervistati al momento del voucher. Come segnalato in precedenza, quasi la metà dei fruitori di voucher era occupata al momento del voucher (66, pari al 49% circa del campione).

Relativamente al lavoro, una prima dimensione che si deciso di esplorare è la tipologia contrattuale. Dalla tabella 2.9 emerge che quasi l'84% degli intervistati lavorava a tempo determinato, il 1,8% circa a tempo indeterminato e l'11% circa possedeva un contratto di lavoro atipico o parasubordinato²².

Tab. 2.9 - *Tipologia contrattuale del lavoro precedente al voucher*

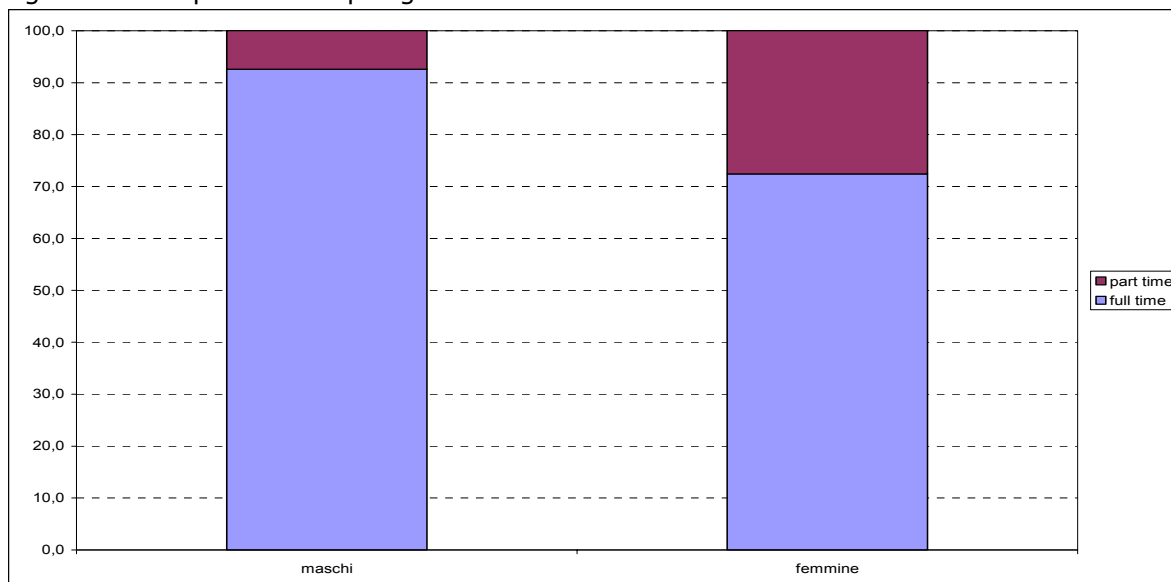
	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Contratto di associazione in partecipazione	0	0,0	2	6,9	2	3,6
Contratto di lavoro a progetto	1	3,7	3	10,3	4	7,1
Contratto di prestazione occasionale	2	7,4	0	0,0	2	3,6
Contratto a tempo indeterminato	1	3,7	0	0,0	1	1,8
Contratto a tempo determinato	23	85,2	24	82,8	47	83,9
Totale	27	100,0	29	100,0	56	100,0

²² Si sono ricompresi in questa voce le contratti a progetto e le prestazioni occasionali.

Note: il dato non è disponibile in 20 casi

In linea con quanto registrato a livello nazionale rispetto all'utilizzo del lavoro full time o part time da parte di uomini e donne, appare il dato rilevato in merito in questa sede (cfr. fig. 2.7); infatti, le donne occupate a part-time sono il 27,6% a fronte del 7,4% degli uomini. Da ciò deriva un ricorso medio al part-time pari al 18% circa del totale degli intervistati

Fig. 2.7 – Tempi di lavoro per genere



Come si può notare dalla seguente tabella 2.10, quasi tre quarti degli intervistati, quindi il 39,3%, possedeva, prima del voucher, una qualifica professionale di *impiegato od intermedio*, seguita dal 26,8% di *operai specializzati*, mentre solo il 3,6% ricopriva un ruolo da *direttivo/quadro* e 1,8% da dirigente. Gli autonomi e i soci di cooperative ed i liberi professionisti erano pari al 21,5% ed infine i lavoratori senza qualifica il 5,4%.

Tab.2.10 - Posizione professionale precedente al voucher

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Dirigente	0	0,0	1	4,0	1	1,8
Direttivo/quadro	1	2,9	1	4,0	2	3,6
Impiegato o intermedio	8	22,9	14	56,0	22	39,3
Operaio specializzato o qualificato	12	34,3	5	20,0	15	26,8
Lavoratore senza qualifica nell'agricoltura e nell'industria	1	2,9	0	0,0	1	1,8
Lavoratore senza qualifica in altre attività	5	14,3	0	0,0	3	5,4
Lavoratore autonomo (artigiani, esercenti...)	2	5,7	0	0,0	2	3,6
Lavoratore in cooperativa di cui era sia socio che dipendente	1	2,9	0	0,0	1	1,8
Libero professionista	5	14,3	4	16,0	9	16,1
totale	35	100,0	25	100,0	56	100,0

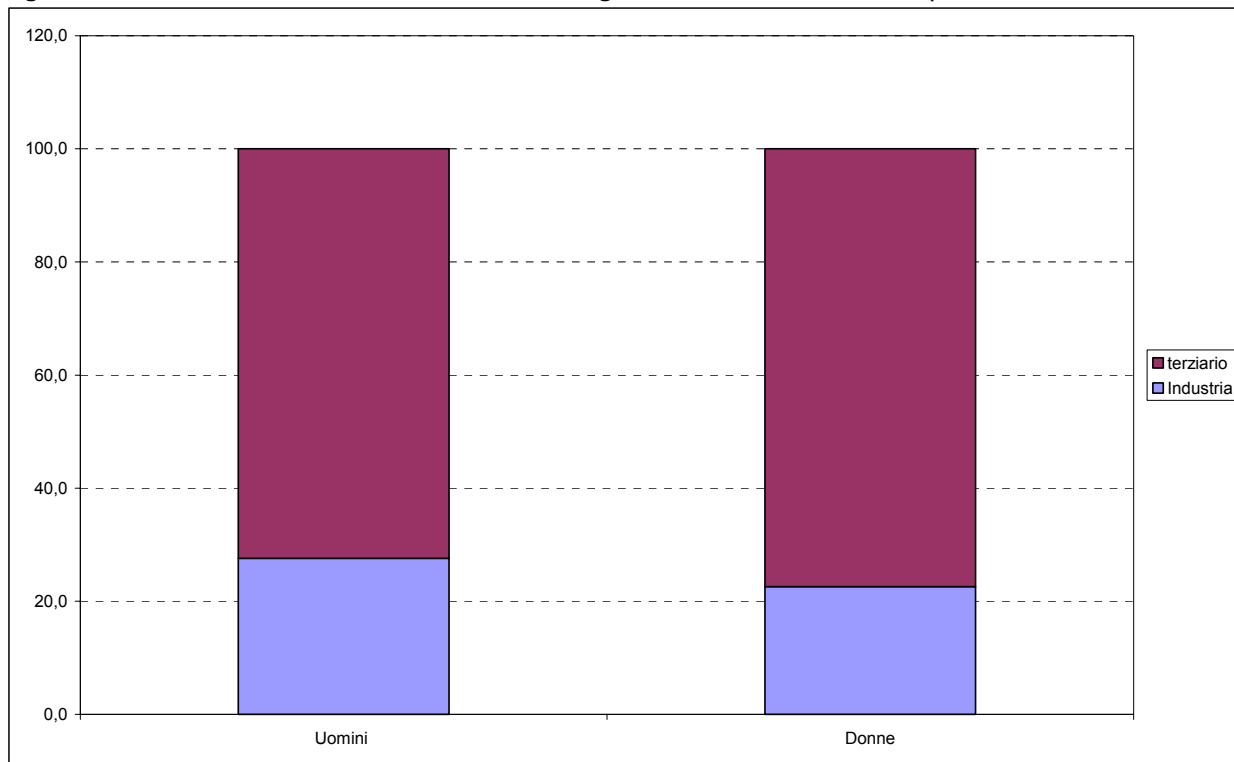
Se si osserva l'andamento secondo una disaggregazione per genere, emerge che il numero di dirigenti è presente solo fra le donne, ed è pari all'4,0%. Anche fra i direttivi/ quadri si nota una differenza con l'2,9% degli uomini e solo il 4,0% delle donne. L'andamento delle due distribuzioni per quanto concerne gli impiegato vede una quota assai più elevata fra le donne (56%) che fra gli uomini (23%).

La figura di operaio specializzato, invece, vede una netta prevalenza fra gli uomini, dove raggiunge il 34,3%, che fra le donne (20%).

Per quanto concerne i lavoratori senza qualifica si hanno solo presenze maschili. Gli autonomi/soci di cooperativa e liberi professionisti sono complessivamente il 21,5% fra gli uomini 23% ed il 16% fra le donne.

Relativamente al settore dell'azienda in cui gli intervistati operavano, prevale, in linea con tutti gli studi di settore, il settore terziario con il 75% complessivo di occupati, quota che fra le donne raggiunge il 77,4% e fra gli uomini il 72,4%; segue l'industria con un complessivo del 25%, che raggiunge una quota fra gli uomini del 27,6% a fronte del 22,6% fra le donne , non si sono rilevati intervistati occupati in agricoltura

Fig. 2.8 Settore di attività dell'azienda in cui gli intervistati erano occupati



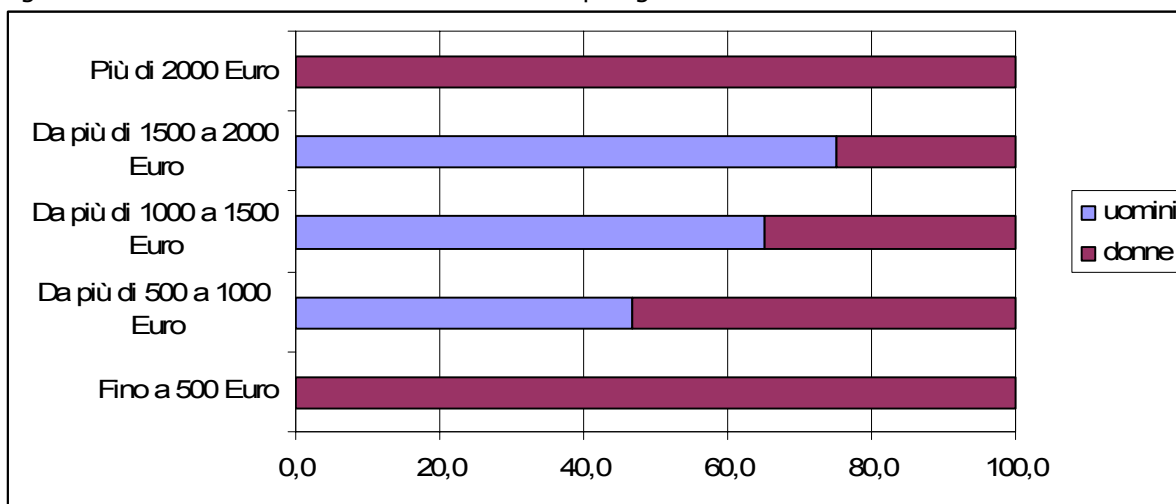
Passando all'analisi del reddito percepito dagli occupati prima del voucher formativo, con la tabella 2.12, si evidenzia che la maggior parte (47,2%) percepiva un reddito compreso fra i 500 e i 1.000 Euro, mentre quasi il 38% si colloca nella fascia compresa fra i 1.000 e i 1.500 euro. L'8,2 % presenta un reddito superiore ai 1.500 euro, mentre quasi il 7% inferiore ai 500 euro.

Tab. 2.12 - Reddito percepito al momento del voucher

	Uomini	Donne	Totale
Fino a 500 Euro	0,0	10,3	4,9
Da più 500 a 1.000 Euro	43,8	55,2	49,2
Da più 1.000 a 1.500 Euro	46,9	27,6	37,7
Da più 1.500 a 2.000 Euro	9,4	3,4	6,6
Oltre 2.000 Euro	0,0	3,4	1,6
Totale	100,0	10,3	4,9
N	32	29	61

Se si osserva l'andamento del reddito per genere (cfr. fig. 2.10), si può facilmente notare come ai due estremi (meno di 500 e più di 2000) si collocano solo donne, le quali sono prevalenti nella fascia 500-1.000 Euro (53% circa), mentre gli uomini sono prevalenti nella fascia da più di 1.000 a 1.500 (65% circa) e nella fascia 1.500- 2.000 Euro (75%).

Fig. 2.10 – Reddito al momento del voucher per genere



3. GLI EFFETTI DEL VOUCHER SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE E POSIZIONE PROFESSIONALE DEGLI INTERVISTATI

3.1 La condizione occupazionale attuale

Fra gli intervistati, gli occupati attuali rappresentano il 77,1%, ovvero 104²³ persone; fra questi, gli occupati a tempo indeterminato sono il 65,9%, a tempo determinato il 23,5%, con contratto atipico il 10,6.

Tab. 3.1 - Tipologia contrattuale attuale

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	0	0,0	2	4,4	2	2,4
Contratto di lavoro a progetto	3	7,5	4	8,9	7	8,2
Contratto a tempo indeterminato	28	70,0	28	62,2	56	65,9
Contratto a tempo determinato	9	22,5	11	24,4	20	23,5
Totale complessivo	40	100,0	45	100,0	85	100,0

La quota di lavoratori atipici fra le donne è più ingente che fra gli uomini; infatti, si evidenzia quasi un 13,5% per le donne a fronte del 7,5% degli uomini. Inoltre, la quota di contratti a tempo determinato è più alta fra le donne, anche se in misura lieve, raggiungendo il 24,4% contro

²³ Per quanto concerne la tipologia di contratto si hanno 85 risposte piuttosto che 104

l'22,5% degli uomini ed è, di converso, più limitata la quota di occupate a tempo indeterminato (62,2% delle intervistate contro l'70,0% che si registra fra i soli uomini).

Per quanto concerne i tempi di lavoro, le lavoratrici a part-time si confermano essere più numerose degli uomini, anche in questo caso in linea con quanto già visto circa le caratteristiche del lavoro precedente al voucher; infatti, le donne che lavorano a part-time sono quasi il 36% contro il 15% fra gli uomini.

La qualifica professionale degli occupati attuali conferma le tendenze precedenti al corso formativo; difatti, la maggior concentrazione si registra anche ora in corrispondenza della qualifica di impiegato/intermedio con il 51% totale; tale percentuale fra le donne raggiunge il 67% mentre fra gli uomini si attesta al 36%. Si evidenzia, dunque, rispetto alla condizione occupazionale al momento del voucher, un aumento di questo dato che era pari al 39,3%. Inoltre, la posizione di direttivo/quadro è pari al 3%, la figura di operaio specializzato passa dal precedente 27% all'attuale 23%, la quota di lavoratori autonomi/socio di cooperativa passa dal precedente 21,4% all'attuale 19,3%, mentre i lavoratori senza qualifica si attestano attualmente sul 2,9% a fronte del 1,8% precedente.

Tab. 3.1 – Qualifica professionale attuale per genere

	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Dirigente	0	0,0	1	2,0	1	1,0
Direttivo/quadro	2	3,8	1	2,0	3	2,9
Impiegato o intermedio	19	35,8	34	66,7	53	51,0
Operaio specializzato o qualificato	16	30,2	8	15,7	24	23,1
Lavoratore senza qualifica in altre attività	2	3,8	1	2,0	3	2,9
Lavoratore autonomo (artigiani, esercenti...)	5	9,4	1	2,0	6	5,8
Lavoratore in cooperativa di cui era sia socio che dipendente	2	3,8		0,0	2	1,9
Imprenditore	1	1,9		0,0	1	1,0
Libero professionista	6	11,3	5	9,8	11	10,6
totale	53	100,0	51	100,0	104	100,0

Per approfondire i "movimenti" da una qualifica all'altra (così come la stabilità), con la tabella 3.2, si presentano le transizioni del totale degli intervistati che risultavano occupati al momento del voucher e che lo risultano anche attualmente.

Tab. 3.2 Qualifica professionale attuale per qualifica professionale al momento del voucher

	Dirigente/direttivo e quadro	Impiegato/intermedio	Operaio e simili	Autonomi/soci coop.	Totale	N
Dirigente/direttivo e quadro	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Impiegato/intermedio	2,2	89,1	6,5	2,2	100,0	2,2

Operaio e simili	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Autonomi/soci coop	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Totale	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0

Note:^a: l'analisi si riferisce esclusivamente ai casi che risultano occupati al momento del voucher e al momento dell'intervista.

Nella regione Umbria si rivela una sostanziale stabilità nei profili professionali, infatti, il 100% dei dirigenti rimane tale, così come gli operai e gli autonomi; l'unica variazione si trova nella categoria degli impiegati, nella quale l'89, 1% rimane stabile, mentre il 2,2% cresce al livello di direttivo, un altro 2,2% diviene autonomo ed il 6,5% passa al livello di operaio.

Un altro aspetto del quale si sono esplorate le transizioni senza rilevare variazioni è il settore occupazionale, infatti tranne che in un caso che passa dall'industria al terziario non si registrano variazioni

Per quanto riguarda il reddito attuale, la maggior parte degli intervistati si colloca, come precedentemente, nella classe da 500 a 1.000 Euro (53,2%), mentre il 33,8% è compreso nella fascia 1.000 – 1.500 Euro e supera attualmente i 1.500 Euro di reddito una percentuale pari al 6,5 degli intervistati, così come il 6,5% si colloca nella fascia inferiore ai 500 Euro, ma come precedentemente al corso formativo si tratta di sole donne.

Tab. 3.5 Reddito dell'occupazione attuale

	Uomini	Donne	Totale
Fino a 500 Euro	0,0	13,2	6,5
Da più 500 a 1000 Euro	51,3	55,3	53,2
Da più 1000 a 1500 Euro	41,0	26,3	33,8
Da più 1500 a 2000 Euro	7,7	2,6	5,2
Più di 2000 Euro	0,0	2,6	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0
<i>N</i>	39	38	77

Per quanto riguarda il reddito non si sono registrate transizioni rispetto alla condizione precedente al voucher

3.2 Il percorso professionale degli occupati al momento del voucher

Va sottolineato prima di tutto che, che per la maggioranza degli intervistati (86%) non vi è stata variazione dell'azienda/ente in cui erano occupati al momento del corso. Solo 12 persone hanno cambiato azienda, di coloro, invece che non l'anno cambiata in 13 affermano che sia cambiato almeno un aspetto dell'attività lavorativa.

Tab. 3.7- Al momento del corso lavorava nello stesso ente/azienda dove svolge attualmente la sua attività lavorativa?

	Uomini	Donne	Totale
Sì	39	33	72
No	6	6	12
Totale	45	42	87

Tab.3.8 - Se sì Cosa è cambiato (risposta multipla)

	Uomini	Donne	Totale
il tipo di contratto di lavoro	2	1	3
la durata del contratto/rapporto di lavoro	0	0	0
l'orario (full o part time)	0	0	0
la posizione professionale	2	8	10

Per la bassa numerosità dei casi che hanno cambiato azienda ci si limita a segnalare che non vi sono state variazioni di settore professionale, qualifica e reddito. Mentre alcuni sono passati da una tipologia di contratto atipico ad un'altra (in particolare dalla prestazione occasionale alla collaborazione coordinata e continuativa).

3.3 1I non occupati al momento del voucher: sbocchi professionali

Di questi soggetti, 48 al momento del voucher, 20 sono attualmente occupati e 28 permangono nella situazione di disoccupato, di questi 12 sono donne ed 8 uomini.

Coloro che hanno trovato attualmente lavoro, sono occupati nel settore terziario e percepiscono un reddito, nella maggioranza dei casi (11) compreso fra 500 e 1000 Euro.

La tipologia contrattuale più diffusa fra questi soggetti è il contratto a tempo determinato (11 soggetti), inoltre la metà (10) lavora a part-time.

4. IL GRADIMENTO E LA PERCEZIONE DELLO STRUMENTO

Un apposito set di domande del questionario era rivolto a sondare i giudizi dei partecipanti in merito all'utilità del percorso formativo.

Innanzitutto, si è chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio in merito ai seguenti aspetti:

- Ampliamento delle conoscenze pratiche;
- Ampliamento le conoscenze teoriche;
- Conoscenze generali utili in ambienti lavorativi;
- Entrare in contatto con il mondo del lavoro;
- Coerenza con in percorso di studi e formazione.

Inoltre, è stato domandato agli occupati di esprimere un giudizio circa l'effetto che il voucher ha avuto sui seguenti aspetti del proprio lavoro:

- Tempi di esecuzione;
- Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo;
- Capacità di relazionarsi con gli altri;
- Qualità del prodotto;
- Capacità di analisi ed elaborazione;
- Capacità di progettazione;
- Miglioramento di competenze che già possedeva;
- Acquisizione di nuove competenze;
- Competenze che giudica utili per il suo lavoro;
- Coerenza con il percorso professionale.

La tabella 4.1 presenta le distribuzioni di frequenza delle risposte fornite dagli intervistati relativamente al primo set di item, oltreché la media e la deviazione standard²⁴ per ciascuno di questi.

Guardando alla tabella, si notano, innanzitutto, giudizi tendenzialmente positivi. Infatti, rispetto a quasi tutti gli item, il giudizio medio registrato è pari a 3,4-3,7; se si considera che si tratta di una scala con range compreso fra 1 e 5, dunque con un midrange (valore intermedio) pari a 3, ci si rende facilmente conto di come i casi siano più spostati verso il polo del continuum corrispondente ad un giudizio positivo.

²⁴ Quanto alla deviazione standard, si tratta dello scarto quadratico medio, ossia di una misura di variabilità (o dispersione) che si calcola sommando gli scarti dalla media elevati al quadrato, dividendoli poi per il numero di casi ed estraendo infine la radice quadrata del numero così ottenuto. In estrema sintesi, essa ci dice quanto i casi sono concentrati o dispersi rispetto al valore medio.

Questo vale per i primi 3 item - quelli maggiormente coerenti con la funzionalità del voucher (ovvero l'ampliamento od acquisizioni di conoscenze/competenze professionali) - mentre non si verifica per l'ultimo item "Entrare in contatto con il mondo del lavoro", volto a sondare la capacità dei corsi di formazione di creare "rete" per l'inserimento o il cambiamento lavorativo, che presenta una media pari a 2,1, a denotare, dunque, un giudizio mediamente più basso del punto di indifferenza.

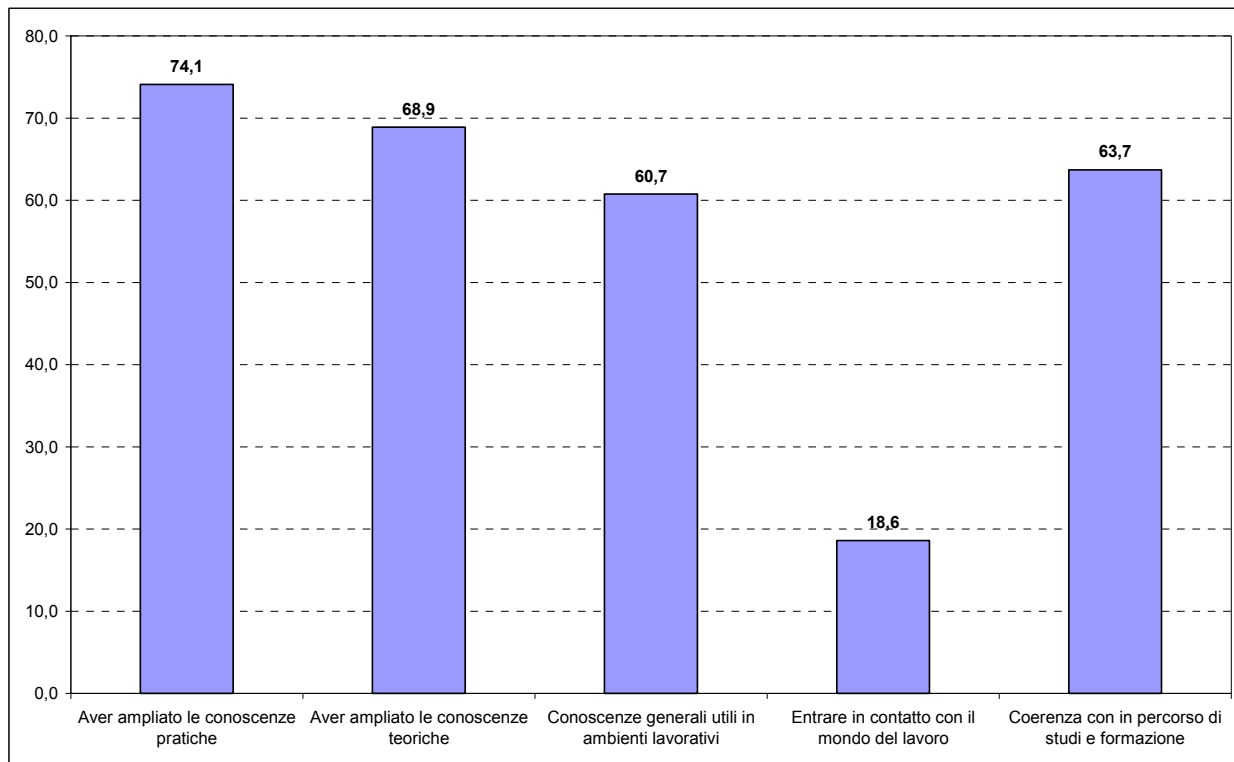
Tab. 4.1 - Giudizio degli intervistati sull'utilità del corso rispetto alle seguenti dimensioni. Distribuzioni di frequenza percentuali, media e deviazione standard

	1 (per niente)	2	3	4	5 (completamente)	Totale	N	Media	Dev. Stand.
Aver ampliato le conoscenze pratiche	2,2	3,7	25,2	33,3	35,6	100,0	135	3,9	0,98
Aver ampliato le conoscenze teoriche	3,0	4,4	18,5	35,6	38,5	100,0	135	4,0	1,01
Conoscenze generali utili in ambienti lavorativi	6,7	7,4	25,2	29,6	31,1	100,0	135	3,7	1,7
Entrare in contatto con il mondo del lavoro	56,3	10,4	14,8	6,7	11,9	100	135	2,1	1,43
Coerenza con in percorso di studi e formazione	8,9	8,1	19,3	31,1	32,6	100,0	135	3,7	1,25

Entrando maggiormente nel dettaglio, i primi due item, relativi alle "Conoscenze teoriche e pratiche", mostrano un valore medio sulla scala di 3,9 per il primo (pratiche) e di 4 per il secondo item (teoriche), mentre il terzo item ("Conoscenze generali") risulta mediamente pari a 3,7.

Quanto appena osservato si ritrova, naturalmente, considerando le distribuzioni percentuali: per il primo item, circa il 74% degli intervistati si concentra nelle due modalità di risposta più elevate; nel secondo caso, invece, questa percentuale scende appena al di sotto con il 69%, mentre il terzo item risulta pari circa al 61% (cfr. fig. 4.1) e l'ultimo al 18,6%.

Fig. 4.1 - Giudizio rispetto all'influenza del corso sulle seguenti quattro dimensioni (% giudizi 4 +5)



Per quanto concerne la coerenza con percorso di studi è evidente l'alta concentrazione sui giudizi positivi (64% circa degli intervistati).

Tornando all'utilità, si è proceduto, al fine di verificare se e in che misura le rispettive quattro distribuzioni di frequenza seguano lo stesso andamento, al calcolo del coefficiente di correlazione r .

Si ricorda che il coefficiente di correlazione r di Pearson rapporta la covarianza di due variabili X e Y con la media geometrica delle due variabili X e Y , indicando, di fatto, come ricordato da Marradi, "quanto le due variabili variano insieme rispetto a quanto ciascuna varia per conto suo"²⁵. Esso varia tra +1, in caso di perfetta correlazione positiva e -1, in caso di perfetta correlazione negativa. Dunque, mentre il segno positivo o negativo indica la proporzionalità diretta o indiretta della relazione tra le due variabili, il valore numerico del coefficiente ne stima la forza, tanto più debole quanto più il valore è prossimo a 0 e tanto più forte quanto più si avvicina a +1 o -1.

²⁵ Cfr. Marradi A., *Concetti e metodi per la ricerca sociale*, Firenze, Giuntina, 1980.

Tab. 4.2 – Coefficienti di correlazione r per gli item relativi all'utilità del corso

	I	II	III	IV
I	1			
II	0,731	1		
III	0,417	0,394	1	
IV	0,352	0,277	0,287	1

Dalla tabella 4.2 si rilevano valori del coefficiente, in tutti i casi positivi e sempre compresi fra 0,3 e 0,77. Ciò significa che i giudizi espressi sulle quattro dimensioni sono positivamente correlati fra loro, cioè che a giudizi alti su una variabile corrispondono giudizi alti anche sulle altre tre e viceversa.

Conseguentemente, per quanto riguarda r^2 (coefficiente di determinazione), si ottengono dei valori compresi fra 0,5 e 0,07, ad indicare che una percentuale compresa fra l'7 e il 50% della variazione dei giudizi espressi in merito ad una certa dimensione è correlata e «spiegata» dal giudizio espresso sulle altre variabili.

Al di là di questi dati specifici, resta evidente come i quattro giudizi siano fra loro strettamente correlati, come dimostra il fatto che il valore di r è sempre positivo e sempre piuttosto elevato, più vicino al valore di +1 che a 0.

Anche in virtù dei valori elevati dei coefficienti r , si è deciso di procedere alla costruzione di un indice additivo sommando le quattro variabili qui considerate.

Tralasciando le premesse metodologiche (ampiamente illustrate nell'analisi precedente relativa alla Regione Emilia-Romagna), si può procedere a sommare i valori che ciascun caso ha su ognuna delle quattro variabili considerate. Poiché ciascuna variabile ha un range di variazione 1-5, è evidente che si avranno valori dell'indice, in caso di risposta su tutti gli item, compresi fra 4 ($1*4$) e 20 ($5*4$).

Sempre per rendere più efficace la lettura dei valori assunti dall'indice si è deciso di procedere alla normalizzazione, ossia di traslare il campo di variazione 4-20 nel campo 0-10²⁶. In tal modo a 0

²⁶ Si ricorda che la formula per la normalizzazione è la seguente:

$N_i = K * (X_i - X_{min}) / (X_{max} - X_{min})$ dove:

N_i è il dato normalizzato che si otterrà (rispetto alla scala 0-10);

X_i è il valore originale (nella scala 4-20) da normalizzare;

X_{min} è il valore minimo della scala originale (nella fattispecie 4);

X_{max} è il valore massimo della scala originale (nella fattispecie 20);

K è il nuovo massimo che si vuole attribuire alla scala (nella fattispecie 10).

corrisponde il giudizio meno positivo, che si ottiene cumulando solo risposte «Per niente» su tutte le cinque variabili, mentre al valore 10 corrisponde il massimo, ottenuto da quei soggetti che hanno sempre risposto «Completamente », cioè che hanno dichiarato una piena utilità del corso formativo seguito rispetto a tutte quattro dimensioni considerate.

La tabella 4.3 mostra le distribuzioni di frequenza dell'indice. La mediana passa al valore 5,6, dunque, in una scala 0-10, con midrange pari a 5, certamente su un valore che indica, nel complesso, un giudizio più positivo che negativo.

Tab. 4.3 – *Indice complessivo di utilità. Distribuzione di frequenza percentuale*

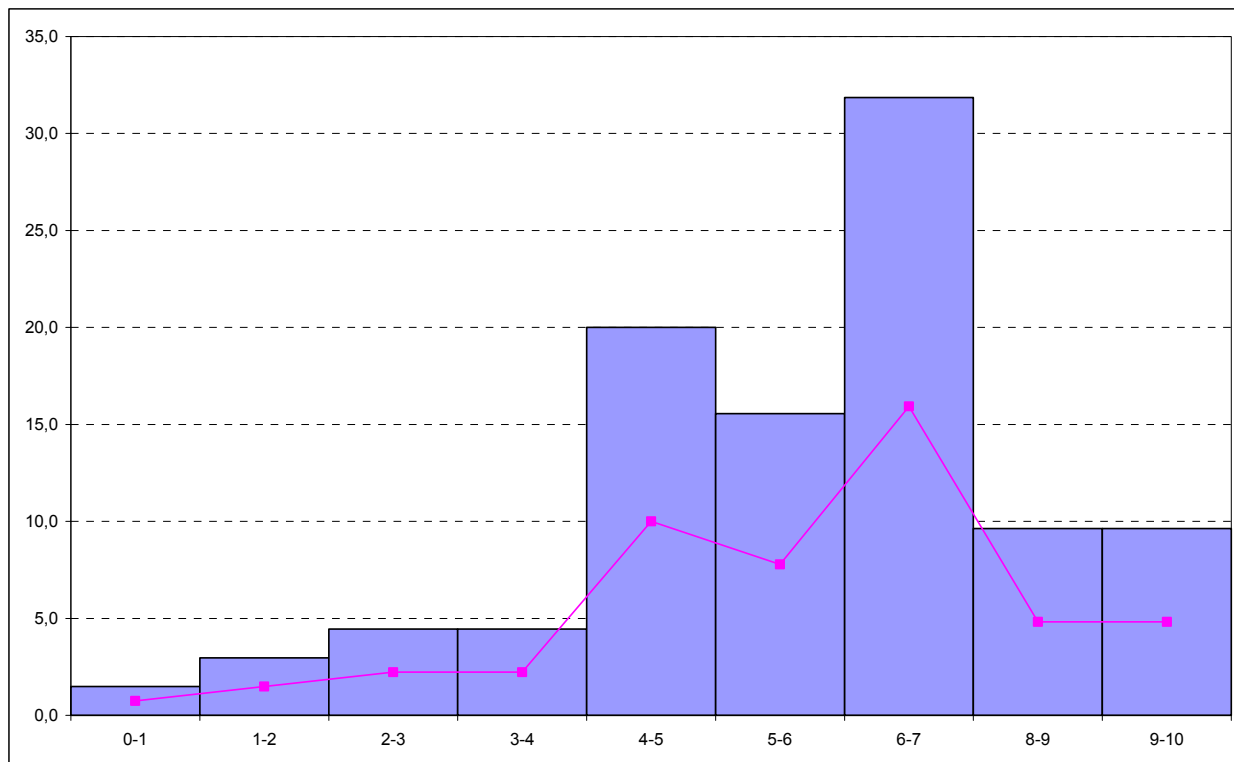
Valori assunti dall'indice	%
0,00	0,74
0,63	0,74
1,25	1,48
1,88	1,48
2,50	2,22
3,13	2,22
3,75	4,44
4,38	8,15
5,00	11,85
5,63	15,56
6,25	13,33
6,88	8,89
7,50	9,63
8,13	3,70
8,75	5,93
9,38	1,48
10,00	8,15
Totale	100,0
N	135

Per rendere di più immediata lettura l'andamento dell'indice si rimanda anche alla figura 4.2 che presenta la distribuzione dei casi rispetto all'indice divisa per classi²⁷.

Dal grafico risulta evidente che i casi sono concentrati verso i valori alti dell'indice, dunque verso il polo indicante un giudizio di utilità del percorso formativo frequentato grazie al voucher.

²⁷ Le classi hanno l'ampiezza di una unità, dunque sono: 0-0,99, 1-1,99, 2-2,99,...,9-10.

Fig. 4.2 – Distribuzione per classi dell'indice di utilità del corso



Diviene a questo punto rilevante tentare di comprendere quali siano le categorie di intervistati che mostrano un maggior grado di soddisfazione rispetto alle dimensioni in precedenza analizzate. A tale scopo si procede al confronto dei valori assunti dall'indice rispetto ad alcune variabili indipendenti (sesso, età, titolo di studio, condizione occupazionale attuale e al momento del voucher), utilizzando la tecnica dell'analisi della varianza che consiste nel confronto fra le medie relative all'intero campione e quelle relative ai sotto-insiemi di casi compresi in ciascuna categoria della variabile indipendente²⁸. Si nota così una certa variabilità tra le medie delle modalità e una certa variabilità dei punteggi individuali all'interno di ciascuna modalità. La prima "variabilità" è definita devianza esterna²⁹, mentre l'altra è detta devianza interna³⁰. Quanto più alta è la prima nei confronti della seconda – e quindi della devianza totale che è la somma delle due – tanto più stretti sono i legami tra la scala e la variabile indipendente e quindi tanto più elevata è la porzione

²⁸ Questo tipo di analisi assume che la verifica dell'eventuale relazione tra due variabili consista, di fatto, nell'accertare se e di quanto la variabilità della scala sia vincolata all'articolazione semantica della classificazione (in questo caso, ad esempio, il fatto di essere occupati o meno al momento dell'intervista, etc.). Questo implica che la classificazione sia vista come variabile indipendente e la scala come dipendente.

²⁹ Essa è data dalla sommatoria dei quadrati degli scarti, moltiplicati per il numero di casi presenti in ciascuna categoria, ottenuti sottraendo dal valore di ciascuna media di categoria quello relativo alla media della popolazione/campione.

³⁰ Data dalla somma dei quadrati degli scarti all'interno delle categorie.

della varianza sulla prima variabile che viene predetta dall'appartenenza dei singoli casi a questa o a quella categoria della variabile indipendente³¹.

Tab. 4.4 – *Indice complessivo di utilità per alcune variabili indipendenti*

	Valore medio indice
<i>Genere</i>	
Maschio	6,36
Femmina	5,90
<i>Età</i>	
Da 14- 29	5,53
Da 30-34	6,50
Da 35-44	5,99
45 ed oltre	6,44
<i>Condizione occupazionale al momento voucher</i>	
Occupati	6,20
Non occupati	5,92
<i>Condizione occupazionale attuale</i>	
Occupati	6,22
Non occupati	5,72
<i>Titolo di studio</i>	
Laurea	6,20
Diploma	6,07
Licenza media	6,11
<i>Media complessiva</i>	<i>6,10</i>

Dai valori medi riportati in tabella 4.4, si evince, in primo luogo, come i giudizi positivi siano piuttosto generalizzati, anche se una certa varianza si registra, in particolare rispetto ad alcune variabili: rispetto alla condizione occupazione al momento del voucher – che vede giudizi maggiormente positivi da parte di coloro lavoravano e così come nel caso della condizione occupazionale attuale.

Da evidenziare, inoltre, opinioni più favorevoli da parte dei laureati e, da parte dei partecipanti ai corsi in età 30-34 anni.

Come anticipato, nel questionario era prevista un'altra domanda, rivolta ai soli occupati al momento del voucher, con cui si cercava di comprendere l'opinione di questo sub-campione di intervistati in merito all'influenza che il percorso formativo ha avuto rispetto all'attività lavorativa ed in particolare rispetto agli item presentati in tabella 4.5.

³¹ Cfr., al riguardo, Marradi A., *Linee guida per l'analisi bivariata nelle scienze sociali*, Milano, F. Angeli, 1997.

Partendo dal presupposto che anche in questo caso si è utilizzata la scala 1-5, si nota, in primis, come, rispetto a questi item, i giudizi degli intervistati siano mediamente meno positivi di quelli evidenziati con i precedenti quattro item (cfr. tab. 4.1); in tabella 4.5, si rilevano, infatti, valori medi di poco inferiori a 3 in due item (per la precisione Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo e capacità di relazionarsi) e si notano, invece, valori medi, sugli altri item, che raggiungono il 4,0(come nel caso dell'acquisizione di nuove competenze).

Anche considerando il grafico presentato in figura 4.3, si evince come la percentuale di casi che, per i singoli item, si pone sui due valori più elevati della scala - dunque sui due giudizi maggiormente positivi -piuttosto elevata: in 5 item superiore al 50%, fino ad arrivare ad oltre il 70%, esolo per due item appena inferiore al 37%.

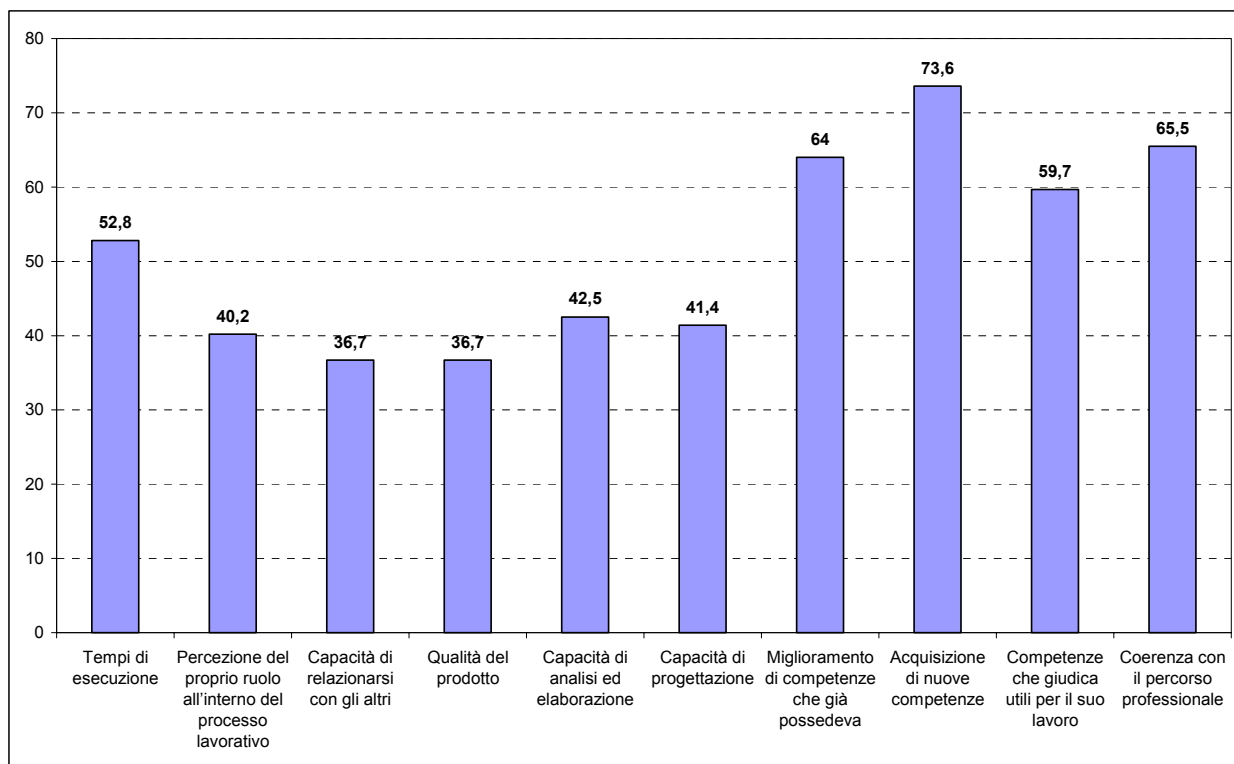
Procedendo al confronto fra questi singoli item, si vuole inoltre evidenziare come la maggiore concentrazione di giudizi positivi si concentri su quello relativo all'acquisizione di nuove competenze (media 4,0), immediatamente seguito da quello relativo al miglioramento di competenze già possedute (3,9).

In tabella 4.5 si presenta, infine, la distribuzione di un altro giudizio richiesto agli occupati al momento del voucher: la coerenza del corso formativo rispetto al proprio percorso professionale. Si nota un risultato assai soddisfacente, come evidenziato da un valore medio di 3,7 e circa il 65% degli intervistati collocato nelle due modalità di risposta maggiormente favorevoli.

Tab. 4.5 - Giudizio degli intervistati *occupati* sull'influenza del corso rispetto alle seguenti dimensioni. Distribuzioni di frequenza percentuali, media e deviazione standard

	1	2	3	4	5 (completamente)	Totale	N	Media	Dev. Stand.
	(per niente)								
Tempi di esecuzione	23,0	9,2	14,9	28,7	24,1	100,0	87	3,2	1,49
Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo	28,7	13,8	17,2	23,0	17,2	100,0	87	2,8	1,48
Capacità di relazionarsi con gli altri	21,8	18,4	23,0	19,5	17,2	100,0	87	2,9	1,48
Qualità del prodotto	19,5	17,2	26,4	17,2	19,5	100,0	87	3,0	1,38
Capacità di analisi ed elaborazione	17,2	12,6	27,6	21,8	20,7	100,0	87	3,1	1,36
Capacità di progettazione	19,5	12,6	26,4	27,6	13,8	100,0	87	3,0	1,3
Miglioramento di competenze che già possedeva	2	5	29	26	38	100	87	3,9	1,03
Acquisizione di nuove competenze	3,4	3,4	19,5	34,5	39,1	100,0	87	4,0	1,02
Competenze che giudica utili per il suo lavoro	9,2	9,2	21,8	28,7	31,0	100,0	87	3,6	1,26
Coerenza con il percorso professionale	11,5	6,9	16,1	27,6	37,9	100	87	3,7	1,34

Fig. 4.3 - Giudizio rispetto all'influenza del corso sulle seguenti dimensioni (% giudizi 4 +5)



Dopo aver proceduto, anche in questo caso, all'esplorazione delle correlazioni fra i diversi item, ossia fra i diversi giudizi espressi dagli intervistati, e dopo aver ottenuto valori positivi, sulla base del ragionamento presentato in precedenza, si è proceduto alla costruzione di un indice additivo, calcolato come somma dei valori delle risposte di ciascun caso sui nove item in questa sede presi in considerazione.

Si ottiene così una nuova variabile, il cui campo di variazione varia da 9 (in caso di nove risposte pari a 1) a 45 (in caso di nove risposte pari a 5, cioè al valore massimo della scala).

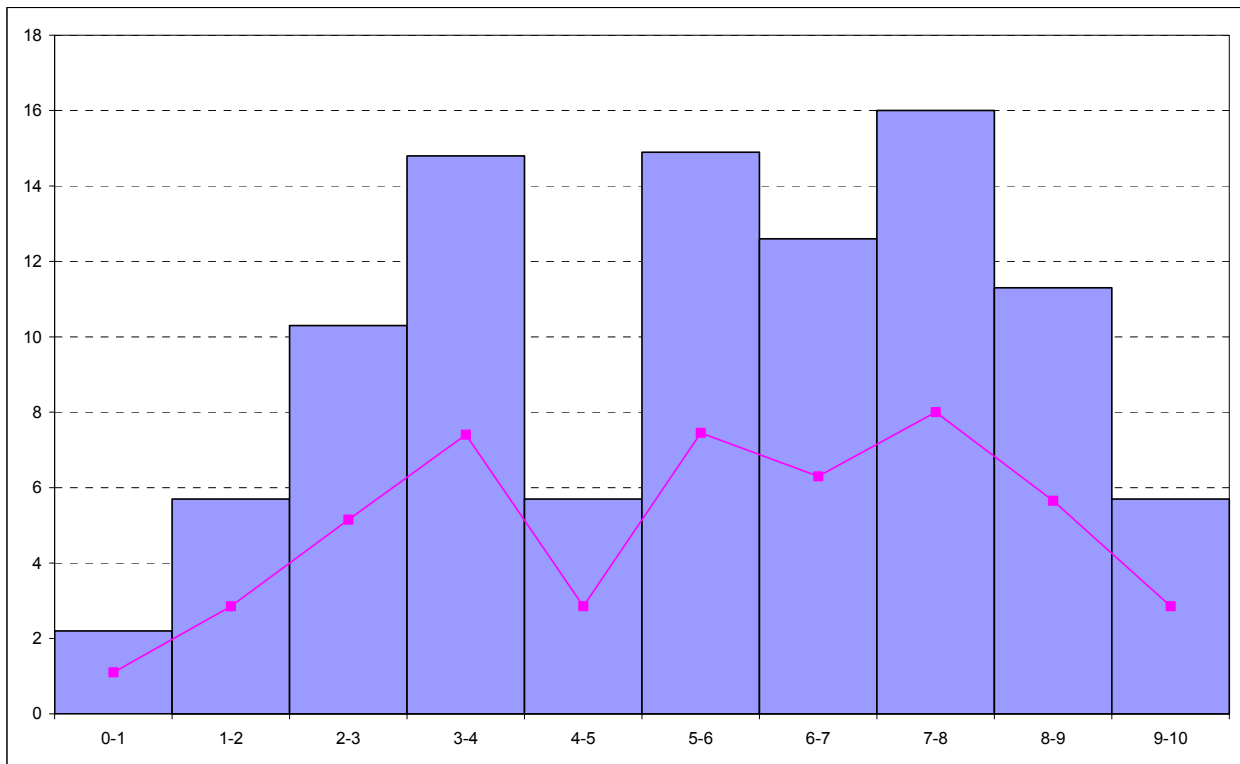
Ai fini di una più efficace lettura dello stesso indice, come in precedenza, anche in questo caso si è proceduto alla normalizzazione, così da avere una variabile con valori compresi fra 1 e 10 e, dunque, oltretutto, immediatamente comparabile con il precedente indice di utilità costruito sui quattro item analizzati più sopra.

In tabella 4.6 si presenta la distribuzione di frequenza dell'indice normalizzato e in figura 4.4 quella dell'indice ripartito in classi.

Tab. 4.6 – *Indice complessivo di influenza del corso sull'attività lavorativa.*
Distribuzione di frequenza percentuale

Valori dall'indice	assunti %
0,00	1,1
1,11	1,1
1,67	3,4
2,22	2,3
2,50	1,1
2,78	4,6
3,06	4,6
3,33	3,4
3,61	2,3
3,89	3,4
4,17	5,7
4,44	2,3
4,72	2,3
5,00	1,1
5,28	5,7
5,56	4,6
5,83	2,3
6,11	2,3
6,39	1,1
6,67	2,3
6,94	4,6
7,22	4,6
7,50	6,9
7,78	5,7
8,06	3,4
8,33	3,4
8,61	3,4
8,89	1,1
9,17	3,4
9,44	2,3
9,72	1,1
10,00	2,3
Totale	100,0
N	87

Fig. 4.4 – Distribuzione in classi dell'indice di influenza del corso sull'attività lavorativa



Dai valori medi riportati in tabella 4.7, si evince, in primo luogo, come i giudizi positivi siano piuttosto generalizzati, anche se una certa varianza si registra, in particolare rispetto ad alcune variabili, di cui si evidenzino le meno favorevoli: ed nello specifico rispetto ai non occupati attuali si ha il valore medio più basso (2,0), all'età più avanzata dove si ha la media 4,9 e nel caso di coloro che posseggono la licenza media (5,0).

Tab. 4.7 – *Indice complessivo di utilità per alcune variabili indipendenti*

	Valore medio indice
<i>Genere</i>	
Maschio	5,87
Femmina	5,66
<i>Età</i>	
Da 14- 29	5,50
Da 30-34	6,03
Da 35-44	6,05
45 ed oltre	4,92
<i>Condizione occupazionale attuale</i>	
Occupati	5,90
Non occupati	2,03
<i>Titolo di studio</i>	
Laurea	6,28
Diploma	5,73
Licenza media	5,00
Media complessiva	5,77

Per verificare la correlazione fra i due indici, entrambi semanticamente legati a giudizi sull'utilità del percorso formativo, si è proceduto, infine, al calcolo del coefficiente r , precedentemente illustrato, ottenendo un valore pari a 0,63, che denota una forte relazione positive fra i due indici, che sta a significare che a valori positivi (dunque giudizi positivi sull'utilità del corso) assunti su un indice corrispondono, tendenzialmente, valori positivi sull'altro indice e viceversa. Se dal coefficiente di correlazione si calcola il quadrato (r^2 , coefficiente di determinazione), si ottiene un valore pari a 0,39 che significa che il 39% della variazione registrata sui valori di un indice è attribuibile alla variazione dell'altro indice.

1. L'UNIVERSO

In questa prima parte si presentano, in sintesi, le caratteristiche dell'universo dei fruitori di voucher nel periodo compreso tra il 2002 ed il 2004 nella regione Marche, mentre si rimanda all'allegato per la descrizione della metodologia di individuazione del campione teorico e del campione rilevato

La Regione Marche, tramite il servizio Formazione istruzione e Lavoro, ha fornito la banca-dati relativa a coloro che abbiano usufruito dello strumento voucher finanziato esclusivamente tramite La Legge 236/93 3 la 53/2000; i soggetti presenti nella banca-dati sono distinti, inoltre, per genere ed età (si è scelto di suddividere i destinatari in quattro fasce di età principali: 14-29 anni; 30-34 anni; 35-44 anni, 45 anni ed oltre).

L'universo così articolato, dopo numerose fasi di pulitura dei dati, i quali rispetto alle variabili strutturali genere ed età si presentavano lacunosi, era costituito da un complessivo di 269 unità.

Di queste la percentuale di donne era pari al 50,9% ed il restante 49,1% da uomini, quindi con una ottima equidistribuzione per genere.

Per quanto riguarda la variabile età, aggregata in classi, l'universo si presentava come segue: soggetti in età 14-29 anni pari al 8,6%; in età 30-34 anni 22,7%, 35-44 anni 44,2% 45 ed oltre 24,5%.

Relativamente al canale di finanziamento, si registrava come maggioritario il finanziamento tramite Legge 236/93, pari al 78%.

Di seguito si presentano le tabelle relative all'universo dei destinatari distinto per genere, classe di età e canale di finanziamento, nonché una tavola complessiva che rappresenta l'universo - da cui si è estratto il campione - articolato per le suddette variabili strutturali che, di fatto, hanno costituito gli strati della procedura di campionamento seguita.

Tab.1.1 - Universo dei destinatari per genere (v.a. e %)

Genere	v.a.	%
Uomini	132	49,1
Donne	137	50,9
Totale complessivo	269	100,0

Tab.1.2 – Universo dei destinatari per classe di età (v.a. e %)

Classe di età aggregata	v.a.	%
14-29	23	8,55
30-34	61	22,68
35-44	119	44,24
45 e oltre	66	24,54
Totale complessivo	269	100,00

Tab.1.3 – Universo dei destinatari per canale di finanziamento del voucher (v.a e %)

Canale di finanziamento	v.a.	%
Ob. 3A2	209	77,7
Ob. 3A3	60	22,3
Totale complessivo	269	100,0

2. ESITI DELL'INDAGINE SULLA SPERIMENTAZIONE DEI VOUCHER

2.1 Le caratteristiche degli intervistati

Si premette che il campione rilevato è pari a 42 unità, ovvero il 15,5% dell'universo; anche se questa quota ricopre una significativa parte dell'universo – superiore al 10% preventivato- la scarsa numerosità dei casi non permetterà analisi particolarmente articolate. Si presenteranno invece nel dettaglio le distribuzioni di frequenza di tutte le risposte determinati ai fini dell'indagine.

Gli intervistati che hanno usufruito di voucher nella regione Marche sono, come illustrato, 42 individui; se analizzati per genere e classe di età, gli intervistati risultano essere 19 uomini e 23 donne; queste ultime sono quindi il 55 % circa dei rispondenti.

A riguardo della classe di età si evidenzia una preminenza di soggetti di età compresa fra i 35 ed i 44 anni (17 soggetti, pari al 40,5%); in particolare, la percentuale di donne di questa età è pari al 34,8% delle intervistate, mentre se si considerano i soli uomini questa percentuale cresce quasi al raggiunge il 47,4%.

I più giovani, la classe che comprende i fruitori di 14-29 anni, tocca il 5% fra gli uomini e il 13% fra le donne, mentre la quota di intervistati meno giovani, ossia con almeno 45 anni, si attesta al 26% complessivo.

Tab. 2.1 – Intervistati per genere ed età

Classe di età	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	v.a	v.a	v.a	v.a	v.a
da 14 a 29 anni	1	5,3	3	13,0	4	9,5
da 30 a 34 anni	4	21,1	6	26,1	10	23,8
da 35 a 44 anni	9	47,4	8	34,8	17	40,5
45 anni e oltre	5	26,3	6	26,1	11	26,2
Totale	19	100,0	23	100,0	42	100,0
<i>di riga sul totale</i>		45,2		54,8		100,0

Procedendo all'analisi del titolo di studio attuale degli intervistati, dalla tabella 2.2, si evidenzia che la quota più cospicua di intervistati, 29 persone (69,2%), è in possesso di un titolo di scuola superiore (diploma o qualifica). I laureati raggiungono il 21,4% del totale, non si sono registrati casi di titolo di studio inferiore alla qualifica professionale

Tab. 2.2 – Intervistati per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Totale	
	v.a	%
Laurea vecchio ordinamento	9	21,4
Diploma universitario	1	2,4
Certificato di specializzazione tecnica superiore	1	2,4
Diploma di scuola secondaria superiore	29	69,0
Qualifica professionale	2	4,8
Totale	42	100,0

Al fine di offrire una panoramica complessiva del campione di intervistati rispetto alle tre variabili di stratificazione sopra menzionate, e con lo scopo di tracciare un primo quadro dei fabbisogni a cui lo strumento dei voucher ha risposto nella regione Marche, si presenta una figura che rappresenta il campione degli intervistati per genere, classe di età e tipologia di finanziamento.

Tab. 2.3 – Intervistati per genere, età e canale di finanziamento (% di riga)

	Legge 236/93	Legge 53/2000	Totale	
Maschio	da 14 a 29 anni	1	0	1
	da 30 a 34 anni	2	2	4
	da 35 a 44 anni	7	2	9
	45 anni e oltre	3	2	5
Femmina	da 14 a 29 anni	1	2	3
	da 30 a 34 anni	6		6
	da 35 a 44 anni	7	1	8
	45 anni e oltre	5	1	6
totale	32	10	42	

Un aggiuntivo criterio di descrizione dei destinatari che viene presentato, in questa sede volta a delineare il profilo globale degli utenti dei voucher, è la condizione occupazionale precedente e posteriore al voucher formativo.

Dalla tabella 2.5, si ricava che, complessivamente, gli occupati al momento del voucher assommavano 39 persone, ovvero il 92,8% degli intervistati.

Tab. 2.5 – Condizione occupazionale degli intervistati al momento del voucher formativo¹

	v.a.
Occupato alle dipendenze	39
Occupato parasubordinato	1
Disoccupato	1
Inattivo	1
Totale	42

Per quanto riguarda, invece, lo stato occupazionale attuale si rileva che tutti gli intervistati, eccetto un caso, sono occupati alle dipendenze al momento dell'intervista.

Tab. 2.6 – Condizione occupazionale attuale degli intervistati

	v.a.
Occupato alle dipendenze	41
Inattivo	1
Totale	42

2.2 Le caratteristiche del voucher e le motivazioni a svolgere un voucher formativo

Gli intervistati che hanno usufruito di voucher formativi nel periodo 2002-2004 risultano aver svolto prevalentemente *formazione continua aziendale*, cui ha partecipato più dal 59,5% degli intervistati; a seguire la formazione individuale 38,1%. (cfr. tab. 2.7).

Tab. 2.7 – Tipologia di attività formativa svolta (%)

	Totale	N
Formazione continua aziendale	59,5	25
Formazione continua (individuale)	38,1	16
Formazione post-laurea (alta formazione)	2,4	1
Totale	100,0	42

A riguardo dell'ammontare complessivo del finanziamento ricevuto, il 73,9% (17 casi sui 23) dei rispondenti dichiara che un ammontare compreso fra i 1.000 ed i 2.000 Euro, 5 casi fra i 500 ed i 1.000 Euro, ed un caso di aver ricevuto un finanziamento compreso fra i 2.000 e i 4.000 Euro .

Riferendoci alla durata del corso, la maggioranza degli intervistati (16 persone) ha dichiarato di aver frequentato corsi compresi in un arco di tempo fra i uno a tre mesi, 11 persone nel periodo compreso fra i tre ed i cinque mesi, 5 persone oltre i cinque mesi e 6 meno di un mese.

Relativamente alla modalità tramite la quale gli intervistati sono venuti a conoscenza della possibilità di usufruire del voucher, risulta che 24 ne hanno avuto notizia dall'azienda presso cui erano occupati, 7 tramite manifesti e pubblicità, 5 tramite l'agenzia per il lavoro.

La scelta del corso di formazione in 11 dei casi è avvenuta autonomamente e in 14 casi all'interno tra i percorsi proposti dall'azienda presso cui lavorava, in 12 casi si dichiara che è stata una scelta dell'azienda.

Secondo quanto rilevato, i requisiti maggiormente richiesti per essere ammessi all'utilizzo di un voucher formativo sono stati la condizione occupazionale, segnalata da 32 casi dei casi, la residenza in 22 casi, il titolo di studio, segnalato da 13 persone.

Si procederà ora ad analizzare il settore formativo del corso; come emerge dalla seguente tabella le attività più seguite sono state informatica e servizi alle imprese.

Tab. 2.8 Settore formativo del corso

Agricoltura -ambiente -ecologia	1
Commercio -distribuzione	1
Metalmeccanica	1
Altra industria (esempio: conceria, produzione scarpe, cera	2
Servizi alla persona-servizi socioeducativi	4
Lavori di ufficio	2
Credito -assicurazione -finanziario	4
Informatica - multimedialità	15
Grafica - pubblicità-audiovisivi	1
Altri servizi alle imprese	11
Totale	42

Un'altra dimensione che si è deciso di esplorare tramite il questionario somministrato ai fruitori dei voucher riguarda le motivazioni che hanno spinto gli intervistati ad intraprendere un corso formativo. Quella ritenuta di primaria importanza dagli intervistati risultano essere: la necessità di approfondire e migliorare le competenze segnalata da 30 casi.

2.3 La condizione occupazionale al momento del voucher formativo

Come si può vedere al momento del voucher la quasi totalità degli occupati aveva un contratto a tempo indeterminato, solo 8 casi lavoravano con part-time.

Tab. 2.9 - *Tipologia contrattuale del lavoro precedente al voucher*

	v.a
Contratto di prestazione occasionale	1
Contratto a tempo indeterminato	37
Contratto a tempo determinato	1
Totale	39

Tab.2.10 - *Posizione professionale precedente al voucher*

	v.a
Dirigente	1
Impiegato o intermedio	34
Operaio specializzato o qualificato	4
totale	39

Relativamente al settore dell'azienda in cui gli intervistati operavano, prevale, in linea con tutti gli studi di settore, il settore terziario con il 26 di occupati, 3 nell'agricoltura e segue l'industria 10 persone . Per quanto concerne il reddito si registrano 11 casi nella fascia fra i 1.000 ed i 1.500 Euro, 3 nella fascia superiore ai 2.000 euro, 9 tra i 500 ed i 1.000 Euro, il resto degli intervistati non ha rilasciato questa informazione.

3. GLI EFFETTI DEL VOUCHER SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE E POSIZIONE PROFESSIONALE DEGLI INTERVISTATI

3.1 La condizione occupazionale attuale

Fra gli intervistati, gli occupati sono 41, di questi 40 con contratto a tempo indeterminato ed un solo caso con contratto a tempo determinato. Degli occupati, 33 persone lavorano a full-time ed 8 a part-time, quindi non vi è stata variazione rispetto agli occupati prima del voucher. Per quanto riguarda la qualifica professionale si registra un solo dirigente, 34 impiegati e 6 operai specializzati. In riferimento al settore occupazionale si hanno 2 persone occupate in agricoltura, 18 nell'industria, 21 nel terziario. Il reddito medio continua ad attestarsi nella fascia compresa fra i 1.000 ed i 1.500 euro.

Degli occupati al momento del voucher 37 sono attualmente occupati presso la stessa azienda, mentre 3 hanno cambiato azienda per quanto concerne l'occupazione attuale. Non si registrano variazioni contrattuali o di reddito e qualifica in questi tre casi.

Dei disoccupati al momento del voucher un solo caso ha trovato lavoro dopo il voucher stesso.

Inoltre per coloro che lavoravano nella stessa azienda la momento del voucher ed attualmente solo due casi hanno variato tipologia contrattuale, passando a tempo indeterminato e posizione professionale, passando a quella di impiegato.

4. IL GRADIMENTO E LA PERCEZIONE DELLO STRUMENTO

Un apposito set di domande del questionario era rivolto a sondare i giudizi dei partecipanti in merito all'utilità del percorso formativo.

Innanzitutto, si è chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio in merito ai seguenti aspetti:

- - Ampliamento delle conoscenze pratiche;
- - Ampliamento le conoscenze teoriche;
- - Conoscenze generali utili in ambienti lavorativi;
- - Entrare in contatto con il mondo del lavoro;
- - Coerenza con in percorso di studi e formazione.

Inoltre, è stato domandato agli occupati di esprimere un giudizio circa l'effetto che il voucher ha avuto sui seguenti aspetti del proprio lavoro:

- Tempi di esecuzione;
- Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo;
- Capacità di relazionarsi con gli altri;
- Qualità del prodotto;
- Capacità di analisi ed elaborazione;
- Capacità di progettazione;
- Miglioramento di competenze che già possedeva;
- Acquisizione di nuove competenze;
- Competenze che giudica utili per il suo lavoro;
- Coerenza con il percorso professionale.

Relativamente ai giudizi sul corso, si registra un punteggio medio piuttosto basso, attestato sul 3, punto di indifferenza in una scala da 1 a 5, sul. Si segnalano gli item che hanno ottenuto punteggio più alto: Ampliamento delle conoscenze pratiche (3,4); Ampliamento le conoscenze teoriche (3,6). Il più basso è stato registrato dall'item relativo all'entrare in contatto con il mondo del lavoro (1,8). Per quanto concerne la coerenza con il percorso di formazione personale si registra un punteggio medio di 3,3.

Per quanto riguarda l'influenza de corso sulla professione si registrato i giudizi più alti rispetto agli item: acquisire nuove competenze (3,45), migliorare le proprie competenze (3,43) e rispetto alla coerenza del corso con il percorso professionale (3,63).

1.L'UNIVERSO

In questa prima parte si presentano, in sintesi, le caratteristiche dell'universo dei fruitori di voucher nel periodo compreso tra il 2002 ed il 2004 nella Provincia Autonoma di Bolzano, mentre si rimanda all'allegato per la descrizione della metodologia di individuazione del campione teorico e del campione rilevato

La Provincia Autonoma di Bolzano, tramite il servizio Formazione istruzione e Lavoro, ha fornito la banca-dati relativa a coloro che abbiano usufruito dello strumento voucher finanziato tramite La Legge 236/93 3 la 53/2000 ed FSE.

I soggetti presenti nella banca-dati erano complessivamente 629, sono stati distinti, inoltre, per genere ed età (si è scelto di suddividere i destinatari in quattro fasce di età principali: 14-29 anni; 30-34 anni; 35-44 anni, 45 anni ed oltre).

La percentuale di donne era pari al 49,4% ed il restante 50,6% composto da uomini. Per quanto concerne la variabile età, aggregata in classi, l'universo si presentava come segue : soggetti in età 14-29 anni pari al 40,0%; in età 30-34 anni 25,2%, 35-44 anni 27,5%, 45 ed oltre 7,6%.

Relativamente al canale di finanziamento, si registrava come maggioritario il finanziamento tramite Legge 236/93, pari al 79,3%, seguito dalla Legge 53/2000 pari al 12,7% ed in fine i voucher finanziati tramite Fondo Sociale Europeo pari al 7,9%.

Di seguito si presentano le tabelle relative all'universo dei destinatari distinto per genere, classe di età e canale di finanziamento, nonché una tavola complessiva che rappresenta l'universo - da cui si è estratto il campione - articolato per le suddette variabili strutturali che, di fatto, hanno costituito gli strati della procedura di campionamento seguita.

Tab.1.1 - Universo dei destinatari per genere (v.a. e %)

Genere	v.a.	%
Uomini	318	50,6
Donne	311	49,4
Totale complessivo	629	100,0

Tab.1.2 – Universo dei destinatari per classe di età (v.a. e %)

Classe di età aggregata	v.a.	%
14-29	251	40,0
30-34	158	25,2
35-44	171	27,2
45 e oltre	48	7,6
Totale complessivo	628	100,0

Tab.1.3 – Universo dei destinatari per canale di finanziamento del voucher (v.a e %)

Canale di finanziamento	v.a.	%
L.236/93	80	12,7
L.53/2000	499	79,3
FSE	50	7,9
Totale complessivo	629	100,0

2. ESITI DELL'INDAGINE SULLA SPERIMENTAZIONE DEI VOUCHER

2.1 Le caratteristiche degli intervistati

Si premette che il campione rilevato è pari a 35 unità, ovvero il 5,5% dell'universo; come specificato nella nota metodologica, questo campione ha fortemente risentito della rintracciabilità dei casi e della disponibilità a rilasciare interviste.

Nel campione si hanno complessivamente 25 uomini e 10 donne, rispettivamente pari al 71,4% e 28,6% degli intervistati.

Per quanto concerne la classe di età si evidenzia una preminenza di soggetti di età compresa fra i 14-29 anni (17 soggetti, pari al 48,6%); in particolare, la percentuale di donne di questa età è pari al 70,0% delle intervistate, mentre se si considerano i soli uomini questa percentuale cresce quasi al raggiunge il 40,0%.

A seguire la classe più numeroso comprende i fruitori di 35-44 anni e tocca il 25,7% degli intervistati, fra gli uomini è il 32% e fra le donne solo il 10%; mentre la quota di intervistati in età 30-34 anni si attesta sul 20% ed i meno giovani (almeno 45 anni), si attesta sul 5,7%.

Tab. 2.1 – Intervistati per genere ed età

Classe di età	Uomini		Donne		Totale	
	v.a	v.a	v.a	v.a	v.a	v.a
da 14 a 29 anni	10	40,0	7	70,0	17	48,6
da 30 a 34 anni	6	24,0	1	10,0	7	20,0
da 35 a 44 anni	8	32,0	1	10,0	9	25,7
45 anni e oltre	1	4,0	1	10,0	2	5,7
Totale	25	100,0	10	100,0	35	100,0
<i>di riga sul totale</i>		<i>71,4</i>		<i>28,6</i>		<i>100,0</i>

Procedendo all'analisi del titolo di studio attuale degli intervistati, dalla tabella 2.2, si evidenzia che la quota più cospicua di intervistati, 16 persone (45,7%), è in possesso di un titolo di scuola superiore (diploma o qualifica). I laureati raggiungono solo il 5,7% del totale, come coloro che hanno il solo titolo di licenza media, mentre il 17,1% ha una qualifica professionale.

Tab. 2.2 – Intervistati per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Totale	
	v.a.	%
Laurea specialistica	2	5,7
Laurea vecchio ordinamento	9	25,7
Diploma di scuola secondaria superiore	16	45,7
Qualifica professionale	6	17,1
Licenza media	2	5,7
Totale	35	100,0

Al fine di offrire una panoramica complessiva del campione di intervistati rispetto alle tre variabili di stratificazione sopra menzionate, e con lo scopo di tracciare un primo quadro dei fabbisogni a cui lo strumento dei voucher ha risposto nella regione Umbria, si presenta una figura che rappresenta il campione degli intervistati per genere, classe di età e tipologia di finanziamento.

Tab. 2.3 – Intervistati per genere, età e canale di finanziamento (% di riga)

	Legge 236/93	Legge 53/2000	FSE	Totale
Maschio	da 14 a 29 anni	3	3	4
	da 30 a 34 anni	2	3	1
	da 35 a 44 anni	3	4	1
	45 anni e oltre	0	1	0
Femmina	da 14 a 29 anni	0	5	2
	da 30 a 34 anni	0	1	0
	da 35 a 44 anni	1	0	0
	45 anni e oltre	0	1	0
totale	9	18	8	35

Un aggiuntivo criterio di descrizione dei destinatari che viene presentato, in questa sede volta a delineare il profilo globale degli utenti dei voucher, è la condizione occupazionale precedente e posteriore al voucher formativo.

Dalla tabella 2.5, si ricava che, complessivamente, gli occupati al momento del voucher assommavano 33 persone, ovvero il 94% degli intervistati. Mentre gli occupati al momento dell'intervista sono la totalità.

Tab. 2.5 – Condizione occupazionale degli intervistati al momento del voucher formativo¹

	v.a.
Occupato alle dipendenze	33
Disoccupato	2
Totale	35

Tab. 2.6 – Condizione occupazionale attuale degli intervistati

	v.a.
Occupato alle dipendenze	34
Autonomo	1
Totale	35

2.2 Le caratteristiche del voucher e le motivazioni a svolgere un voucher formativo

Gli intervistati che hanno usufruito di voucher formativi nel periodo 2002-2004 risultano aver svolto *formazione continua aziendale* e formazione individuale (51,4%). (cfr. tab. 2.7).

Tab. 2.7 – Tipologia di attività formativa svolta (%)

	N
Formazione continua aziendale	17
Formazione continua (individuale)	18
Totale	35

Per quanto concerne l'ammontare complessivo del finanziamento ricevuto tranne in 4 casi, che si equidistribuiscono nelle fasce meno di 500 Euro, da 500 a 1000 Euro e da 1000 a 2000 Euro (2 casi), non viene indicato dagli intervistati.

Per quanto concerne la durata del corso, la maggioranza degli intervistati (31 persone) ha dichiarato di aver frequentato corsi compresi in un arco di tempo fra i uno a tre mesi, solo 1 persona fra i tre ed i cinque e 3 persone oltre i cinque mesi.

Relativamente alla modalità tramite la quale gli intervistati sono venuti a conoscenza della possibilità di usufruire del voucher, risulta che 13 lo ha saputo l'azienda presso cui erano occupati, 11 tramite parenti ed amici, 7 manifesti e pubblicità, 2 tramite l'agenzia per il lavoro, 2 tramite il centro di formazione.

La scelta del corso di formazione in 14 dei casi è avvenuta autonomamente e in 12 casi all'interno tra i percorsi proposti dall'azienda presso cui lavorava, in 5 casi si dichiara che è stata una scelta dell'azienda ed in 4 casi attraverso catalogo regionale.

Secondo quanto rilevato, i requisiti maggiormente richiesti per essere ammessi all'utilizzo di un voucher formativo sono stati la condizione occupazionale, segnalata da 19 casi dei casi, la residenza in 10 casi, il titolo di studio, segnalato da 16 persone.

Si procederà ora ad analizzare il settore formativo del corso come emerge dalla seguente tabella le attività più seguite sono servizi alle imprese (14 persone) ed state informatica (7 perosne) .

Tab. 2.8 Settore formativo del corso

	v.a.
Commercio- distribuzione	2
Edilizia	3
Artigianato	2
Servizi alla persona-servizi socioeducativi	2
Lavori di ufficio	3
Credito- assicurazione-finanziario	1
Informatica- multimedialità	7
Sanità	1
Altri servizi alle imprese	14
Totale	35

Un'altra dimensione che si è deciso di esplorare tramite il questionario somministrato ai fruitori dei voucher riguarda le motivazioni che hanno spinto gli intervistati ad intraprendere un corso formativo. Quella ritenuta di primaria importanza dagli intervistati risultano essere: la necessità di approfondire e migliorare le competenze segnalata da 25 casi, 5 casi segnalano acquisire nuove competenze, 3 l'interesse per l'argomento ed in 2 casi si rileva che è stata richiesta la frequenza al corso da parte dell'impresa presso cui erano occupati.

2.3 La condizione occupazionale al momento del voucher formativo

Come si può vedere al momento del voucher la quasi totalità degli occupati aveva un contratto a tempo indeterminato, solo 6 casi lavoravano con part-time.

Tab. 2.9 - *Tipologia contrattuale del lavoro precedente al voucher*

	v.a
Contratto di prestazione occasionale	1
Contratto a tempo indeterminato	31
Contratto a tempo determinato	1
Totale	33

Tab.2.10 - Posizione professionale precedente al voucher

	v.a
Dirigente	1
Impiegato o intermedio	25
Operaio specializzato o qualificato	7
totale	33

Come si può dedurre dalla tabella sopra riportata la maggioranza degli occupati aveva come qualifica professionale quella di impiegato.

Relativamente al settore dell'azienda in cui gli intervistati operavano, prevale, in linea con tutti gli studi di settore, il settore terziario con il 20 di occupati, 1 nell'agricoltura e segue l'industria 13 persone . Per quanto concerne il reddito si registrano 14 casi nella fascia fra i 1.000 ed i 1.500 Euro, 4 tra i 1.500 ed i 2.000 Euro, 2 nella fascia superiore ai 2.000 euro, 5 tra i 500 ed i 1.000 Euro, il resto degli intervistati non ha rilasciato questa informazione.

3. GLI EFFETTI DEL VOUCHER SULLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE E POSIZIONE PROFESSIONALE DEGLI INTERVISTATI

3.1 La condizione occupazionale attuale

Fra gli intervistati, gli occupati attuali sono 34, di questi 32 con contratto a tempo indeterminato ed un solo caso con contratto a tempo determinato ed un ulteriore caso con collaborazione coordinata e continuativa. Degli occupati 33 persone lavora a full-time ed 1 a part-time. Per quanto concerne la qualifica professionale si registra un solo direttivo/quadro, 28 impiegati e 3 operai specializzati, 1 lavoratore senza qualifica e 2 autonomi. In riferimento al settore occupazionale si ha 1 persone occupata in agricoltura, 11 nell'industria, 28 nel terziario. Il reddito medio continua ad attestarsi nella fascia compresa fra i 1.000 ed i 1.500 euro (14 persone).

Degli occupati al momento del voucher 30 sono attualmente occupati presso la stessa azienda, mentre 3 hanno cambiato azienda per quanto concerne l'occupazione attuale. Non si registrano variazioni contrattuali o di reddito e qualifica in questi tre casi. Mentre per coloro che non hanno cambiato azienda si registra in 5 casi una variazione del profilo professionale.

Dei disoccupati al momento del voucher entrambi i due casi hanno trovato lavoro dopo il voucher stesso.

4. IL GRADIMENTO E LA PERCEZIONE DELLO STRUMENTO

Un apposito set di domande del questionario era rivolto a sondare i giudizi dei partecipanti in merito all'utilità del percorso formativo.

Innanzitutto, si è chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio in merito ai seguenti aspetti:

- Ampliamento delle conoscenze pratiche;
- Ampliamento le conoscenze teoriche;
- Conoscenze generali utili in ambienti lavorativi;
- Entrare in contatto con il mondo del lavoro;
- Coerenza con in percorso di studi e formazione.

Inoltre, è stato domandato agli occupati di esprimere un giudizio circa l'effetto che il voucher ha avuto sui seguenti aspetti del proprio lavoro:

- Tempi di esecuzione;
- Percezione del proprio ruolo all'interno del processo lavorativo;
- Capacità di relazionarsi con gli altri;
- Qualità del prodotto;
- Capacità di analisi ed elaborazione;
- Capacità di progettazione;
- Miglioramento di competenze che già possedeva;
- Acquisizione di nuove competenze;
- Competenze che giudica utili per il suo lavoro;
- Coerenza con il percorso professionale.

Per quanto concerne i giudizi sul corso si registra che il punteggio medio è piuttosto basso attestandosi, in una scala da 1 a 5, sul punto di indifferenza, ovvero 3,2. Si segnalano gli item che hanno ottenuto punteggio più alto: Ampliamento delle conoscenze pratiche (3,46); Ampliamento le conoscenze teoriche (3,54). Il più basso è stato registrato dall'item relativo all'entrare in contatto con il mondo del lavoro (2,20). Per quanto concerne la coerenza con il percorso di formazione personale si registra un punteggio medio di 3,70, quindi piuttosto alto.

Per quanto concerne l'influenza de corso sulla professione si registrato i giudizi più alti rispetto agli item: competenze che giudica utili per il suo lavoro (3,52), migliorare le proprie competenze (3,39) e rispetto alla coerenza del corso con il percorso professionale (3,76).